



TESIS BM185407

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP STRES KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI
PT. XYZ**

REZHA ISYRAQI QASTALANO
09211650014003

DOSEN PEMBIMBING
Dr. Ir. BAMBANG SYAIRUDIN, M.T.

DEPARTEMEN MANAJEMEN TEKNOLOGI
BIDANG KEAHLIAN MANAJEMEN INDUSTRI
FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN TEKNOLOGI
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2019

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen Teknologi (M.MT)
di
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh:

REZHA ISYRAQI QASTALANO
NRP. 09211650014003

Tanggal Ujian : 24 Januari 2019

Periode Wisuda : Maret 2019

Disetujui oleh:


1. **Dr. Ir. Bambang Svairudin, M.T.**
NIP. 196310081990021001

(Pembimbing)


2. **Dr. Suhartono, S.Si., M.Sc.**
NIP. 197109291995121001

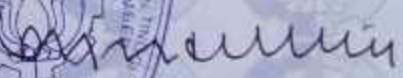
(Penguji)


3. **Satria Fadil Persada, S.Kom., M.B.A., Ph.D.**
NIP. 1987201711061

(Penguji)

Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi,




Prof. Dr. Ir. Edisubakti Ciptomulvono, M.Eng.Sc
NIP. 19590318 198701 1 001

Halaman ini sengaja dikosongkan

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. XYZ

Nama mahasiswa : Rezha Isyraqi Qastalano
NRP : 09211650014003
Pembimbing : Dr. Ir. Bambang Syairudin, M.T.

ABSTRAK

PT. XYZ merupakan perusahaan galangan di kabupaten Lamongan yang bergerak di bidang reparasi kapal berada di kabupaten Lamongan yang berfokus melayani jasa perbaikan, perawatan, dan pemeliharaan kapal. Berdasarkan data penyebab keterlambatan reparasi kapal, kriteria yang paling dominan yaitu penambahan dan pengembangan pekerjaan reparasi kapal yang menyebabkan bertambahnya volume pekerjaan reparasi. Namun, bertambahnya volume pekerjaan dengan tidak diselingi dengan target waktu yang cukup mengakibatkan beban kerja berlebihan. Pengawasan juga mendukung beban kerja terhadap stres kerja bagi karyawan sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi seberapa pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan departemen produksi di PT. XYZ. Pengambilan data diambil dengan menggunakan kuesioner dengan sampel 134 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *disproportionate stratified random sampling*. Pengolahan data kuesioner tersebut menggunakan metode analisa dengan SEM-PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja namun beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan, pengawasan juga berpengaruh positif terhadap stres kerja dan kinerja. Namun, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk perbaikan perusahaan ke depan, PT. XYZ menetapkan dan meninjau ulang standar beban kerja dan standar lembur, menerapkan pengawasan yang efektif dan *sistem reward* bagi karyawan berprestasi, memberikan motivasi dan *training* sehingga hal ini dapat mengurangi stres kerja dan memberikan peningkatan kinerja perusahaan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Pengawasan, Stres Kerja, Kinerja*

Halaman ini sengaja dikosongkan

ANALYSIS OF EFFECT OF WORKLOAD AND SUPERVISION ON WORK STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRODUCTION DEPARTMENT IN PT. XYZ

Name : Rezha Isyraqi Qastalano
NRP : 09211650014003
Supervisor : Dr. Ir. Bambang Syairudin, M.T.

ABSTRACT

PT. XYZ is a shipyard company in Lamongan district which is engaged in ship reparation located in Lamongan district focusing on ship repair services. Based on data on the cause of ship reparation delay, the most dominant criterion were the addition and development of ship repair work which causes the increase in the volume of repairs work. However, increasing the volume of work by not being punctuated with sufficient time targets leads to excessive workload. Supervision also supported the workload of work stress for employees so that it can effect on employee performance.

This study aims to determine how the influence of workload and supervision of job stress and employee performance of production department in PT. XYZ. The data were collected using questionnaires distributed and sample 134 respondents using sampling technique was disproportionate stratified random sampling. Data processing questionnaire using the method of analysis with SEM-PLS.

The results of this study indicate that workload has a positive effect on work stress but work stress does not affect on performance. Meanwhile, supervision also has a positive effect on work stress and performance. However, work stress does not affect on performance. For future company improvement, PT. XYZ sets and reviews workload standards and overtime standards, implements effective supervision and reward systems for achievement employees, provides motivation and training so that this can reduce work stress and improve company performance.

Keywords: *Workload, Supervision, Work Stress, Performance*

Halaman ini sengaja dikosongkan

KATA PENGANTAR

Ucapan Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis ini yang berjudul "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ."

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, teman, dosen, dan pihak atas segala bantuan dan dedikasinya yang telah berperan dalam membantu penyusunan tesis ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Yth:

1. Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan, bantuan, dorongan semangat serta doa selama penulis menempuh studi di Magister Manajemen Teknologi ITS.
2. Bapak Dr. Ir. Bambang Syairudin, M.T. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dan tulus dalam membimbing dan memberikan penjelasan serta pengarahan kepada penulis selama pengerjaan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Moses L. S., M.Reg.Sc selaku dosen pengajar mata kuliah tesis yang telah memberikan mata kuliah penulisan tesis.
4. Bapak Dr. Ir. Mokh. Suef, M.Sc (Eng) selaku dosen wali jurusan Manajemen Industri dan dosen pengajar mata kuliah tesis yang telah memberikan mata kuliah penulisan tesis.
5. Bapak Dr. Suhartono, S.Si., M.Sc. dan Bapak Satria Fadil Persada, S.Kom., M.B.A., Ph.D. selaku dosen penguji yang telah memberikan wawasan dan saran yang membangun pada tesis ini.
6. Dosen-dosen MMT ITS yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengalaman mereka selama perkuliahan.
7. Mas Reval dan karyawan MMT ITS yang telah membantu dalam operasional perkuliahan, seminar proposal, dan sidang tesis.
8. Karyawan departemen Produksi PT. XYZ yang telah memberikan pengalaman dan bantuan selama pengerjaan dan penyelesaian tesis.

9. Teman-teman Manajemen Industri angkatan 2017 yang telah membantu dan memberikan banyak masukan, wawasan, dan pengalaman mereka selama perkuliahan.
10. Diana Aprilia, Istriku yang setia menemani dan memberikan motivasi serta calon anakku yang telah memberikan semangat untuk segera menyelesaikan tesis.
11. GT 125, transportasi yang selalu mengantarkan ke kantor, kampus MMT, dan rumah selama 2 tahun ini dengan selamat dan tidak pernah mogok sama sekali dari perjalanan Lamongan, Surabaya, dan Mojokerto.
12. Semua pihak baik langsung dan tidak langsung yang telah membantu dan memberikan ide dan saran penyusunan proposal tesis ini.

Di dalam penulisan dan penyusunan tesis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Industri. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat dan menjadi kajian bagi semua pihak. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna sehingga penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan tesis ini.

Surabaya, Januari 2019

Penulis

Rezha Isyraqi Q

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
1.6 Sistematika Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Beban Kerja	9
2.1.1 Aspek dan Dimensi Beban Kerja	10
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	12
2.1.3 Pengukuran Beban Kerja	13
2.2 Pengawasan	14
2.2.1 Tujuan Pengawasan	15
2.2.2 Indikator Pengawasan	15
2.3 Stres Kerja	17
2.4 Kinerja Karyawan	19
2.5 <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	20
2.5.1 Hubungan antara SEM dan PLS	22
2.5.2 Tahapan Analisis SEM-PLS	23
2.6 Hubungan antar Variabel	26
2.6.1 Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja	26
2.6.2 Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja	27

2.6.3 Hubungan antara Pengawasan dan Stres Kerja.....	27
2.6.4 Hubungan antara Pengawasan dan Kinerja.....	28
2.6.5 Hubungan antara Stres kerja dan Kinerja	28
2.7 Posisi Penelitian	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Diagram Alir Penelitian.....	31
3.2 Langkah Penelitian	32
3.2.1 Tahap Identifikasi dan Perancangan	32
3.2.2 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	32
3.2.3 Tahap Kesimpulan dan Saran	36
3.3 Model Penelitian.....	37
3.4 Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian.....	37
3.5 Uji Validitas dan Realibilitas	40
3.5.1 Uji Validitas	40
3.5.2 Uji Realibilitas	40
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Subyek Penelitian	41
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	41
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden	42
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	44
4.2.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Pengalaman Kerja	45
4.3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner.....	46
4.4 Analisis Data	48
4.4.1 Analisis Deskriptif	48
4.4.2 Uji <i>Outer Model</i>	51
4.4.3 Uji <i>Inner Model</i>	55
4.5 Pengujian Hipotesis	56
4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1	56
4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2	57
4.5.3 Pembahasan Hipotesis 3	58

4.5.4 Pembahasan Hipotesis 4	59
4.5.5 Pembahasan Hipotesis 5	59
4.6 Implikasi Manajemen.....	61
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	73

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jam Kerja Normal dan Jam Lembur	3
Gambar 2.1 Contoh Model Pengukuran SEM-PLS (Ghozali, 2014).....	22
Gambar 2.2 Lima Tahap Analisis SEM-PLS	23
Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian	31
Gambar 3.2 Model Penelitian	37
Gambar 4.1 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Gambar 4.2 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden ...	43
Gambar 4.3 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden ...	44
Gambar 4.4 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Gambar 4.5 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Gambar 4.6 Hasil Olah Data dengan <i>Software</i> SmartPLS	52
Gambar 4.7 Model Path berdasarkan hasil hipotesis	60

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. XYZ.....	2
Tabel 1.2 Data Penyebab Keterlambatan Reparasi Kapal	2
Tabel 2.1 Tabel Posisi Penelitian	30
Tabel 3.1 Populasi karyawan berdasarkan jabatan pekerjaan	33
Tabel 3.2 Pengambilan sampel berdasarkan jabatan pekerjaan	35
Tabel 3.3 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	35
Tabel 3.4 Indikator Beban Kerja	38
Tabel 3.5 Indikator Pengawasan	38
Tabel 3.6 Indikator Stres Kerja	39
Tabel 3.7 Indikator Kinerja	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.6 Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner	48
Tabel 4.9 Kelas Interval	49
Tabel 4.10 Deskriptif Jawaban Variabel Beban Kerja.....	49
Tabel 4.11 Deskriptif Jawaban Variabel Pengawasan	50
Tabel 4.12 Deskriptif Jawaban Variabel Stres Kerja	50
Tabel 4.13 Deskriptif Jawaban Variabel Kinerja	51
Tabel 4.14 Nilai <i>Outer Loading Factor</i>	52
Tabel 4.15 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	53
Tabel 4.16 <i>Composite Reliability</i>	55
Tabel 4.17 <i>Cronbach Alpha</i>	55
Tabel 4.13 Nilai <i>R Square</i>	56
Tabel 4.14 Rincian Pengujian Hipotesis	56

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara maritim memiliki perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran dan perkapalan mulai bersaing secara kompetitif dan dituntut untuk meningkatkan kualitas baik dari kualitas produk dan kualitas jasa (pelayanan) agar perusahaan tetap bertahan dan bersaing. Peran perusahaan perkapalan terutama galangan kapal sangatlah besar dalam melakukan pembangunan kapal dan reparasi kapal baik hal perbaikan, perawatan, maupun pemeliharaan kapal. Frekuensi reparasi kapal pun lebih tinggi dari pembangunan kapal baru sehingga cukup dibilang perkembangan bisnis galangan kapal di bidang reparasi kapal cukup pesat.

Kondisi perkembangan galangan kapal di Jawa Timur cukup baik dengan memiliki puluhan perusahaan galangan kapal (Noer, 2015) dan salah satunya galangan yang berada di kabupaten Lamongan yaitu PT. XYZ. Perusahaan ini merupakan galangan yang bergerak di bidang reparasi kapal yang berfokus melayani jasa perbaikan, perawatan, dan pemeliharaan kapal dengan memiliki misi sebagai galangan pilihan utama yang memiliki *line slipway* yang dapat menampung kapal-kapal untuk direparasi.

Dalam melakukan pelayanan jasa reparasi kapal yaitu perbaikan, perawatan, dan pemeliharaan kapal, PT. XYZ lebih banyak memanfaatkan dan menggunakan kemampuan sumber daya manusia (SDM) daripada teknologi. SDM merupakan aset yang dapat membuat reputasi dan sukses perusahaan di masa depan (Manthosi dan Makhubele, 2016). Peranan SDM di PT. XYZ ini sangat dibutuhkan dan penting untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan sehingga galangan ini membagi sumber daya manusianya dalam beberapa departemen untuk memudahkan peran dan jenis pekerjaan yang berbeda

yaitu departemen produksi, perencanaan, fasilitas, SDM, logistik, QC, dan departemen lainnya. Berikut data karyawan PT.XYZ pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. XYZ

Departemen	Jumlah	Prosentase
Produksi	201	42,41%
Perencanaan	12	2,53%
Fasilitas	57	12,03%
SDM	106	22,36%
Logistik	21	4,43%
QC	10	2,11%
lainnya	67	14,14%
Total	474	100%

Sumber: Laporan Data Karyawan PT. XYZ (2018)

Tabel 1.1 data karyawan menunjukkan bahwa tenaga kerja paling besar adalah departemen produksi memiliki prosentase 42,41%. Pada penelitian ini lebih difokuskan pada departemen produksi dimana departemen ini merupakan jantung perusahaan yang memiliki tugas yaitu melakukan pelaksanaan pekerjaan reparasi kapal. Meskipun departemen produksi memiliki jumlah karyawan paling besar, pekerjaan reparasi kapal sering mengalami keterlambatan. Hal ini dikarenakan 4 penyebab utama keterlambatan kapal yang dapat dilihat pada data laporan penyebab keterlambatan reparasi kapal yang diambil data 3 bulan awal di 2018.

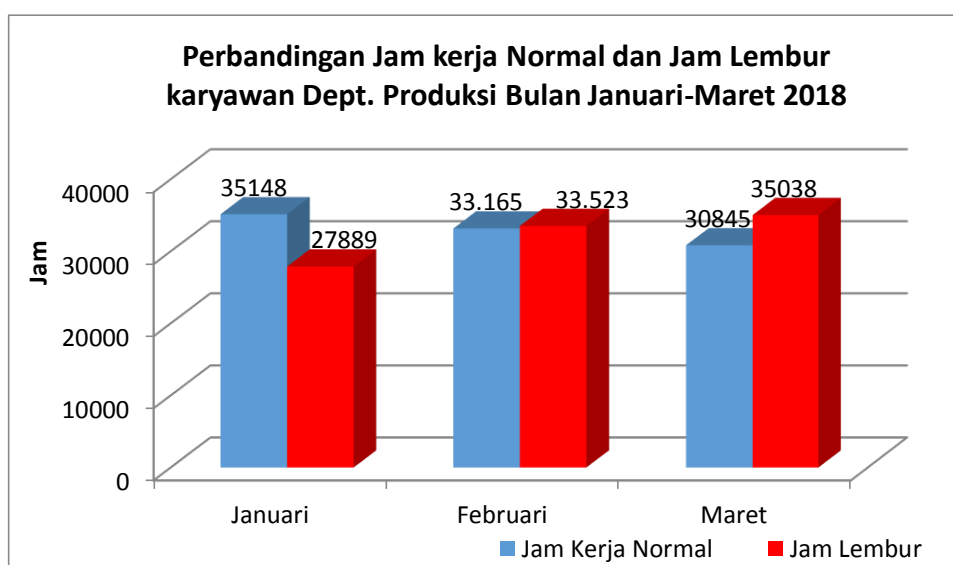
Tabel 1.2 Data Penyebab Keterlambatan Reparasi Kapal

No.	Penyebab Keterlambatan	Presentase Bulan 2018		
		Januari	Februari	Maret
1	Penambahan dan pengembangan Pekerjaan	37,50%	25%	60%
2	Keterlambatan Material	25%	0%	0%
3	Kondisi cuaca dan air pasang surut saat <i>undocking</i>	25%	50%	20%
4	Keputusan Owner dan Kelas	12,50%	12,50%	20%

Sumber: Laporan *docking review* PT. XYZ (2018)

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa prosentase penyebab keterlambatan reparasi kapal terbesar yaitu penambahan dan pengembangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan dari kerusakan kapal, hasil survei, keputusan kelas, atau permintaan

dari pelanggan sendiri (*Owner/OS* kapal) sehingga menyebabkan volume pekerjaan reparasi kapal bertambah sampai *overcapacity* dengan tambahan target waktu penyelesaian yang cukup ketat serta *deadline* dari pelanggan agar PT. XYZ tidak mendapat komplain dan *penalty* (denda) dari pelanggan. Akibat volume dan tingkat kesulitan pekerjaan reparasi di tiap kapal dengan waktu perpanjangan penyelesaian reparasi yang tidak cukup, maka pekerjaan tersebut diselesaikan di luar jam kerja normal yaitu jam lembur. Hal ini guna untuk segera menyelesaikan dan mengejar target progres penyelesaian pekerjaan yang ditunjukkan pada grafik perbandingan jam kerja normal dan jam lembur bulan Januari-Maret 2018 pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Jam Kerja Normal dan Jam Lembur

Sumber: Data jam lembur karyawan PT.XYZ

Dari Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa jam lembur karyawan departemen produksi pada bulan Maret 2018 sebesar 35.038 jam. Tingginya jam lembur karyawan diduga karena efek meningkatnya volume pekerjaan. Bila pekerjaan tidak diselesaikan dengan target waktu yang ditentukan, maka karyawan harus bekerja lembur *overnight*. Bila pada saat itu juga pekerjaan belum terselesaikan, karyawan melanjutkan dan menyelesaikannya pada esok pagi harinya dan melakukan pekerjaan lain sesuai dengan daftar pekerjaan reparasi lainnya sehingga hal ini akan dapat membuat beban kerja bagi karyawan departemen produksi.

Disamping itu, pelaksanaan pekerjaan reparasi kapal juga dibutuhkan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu faktor penting sebagai kunci keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan/supervisi/*grup leader* bukan semata-mata untuk mencari kesalahan karyawan, namun untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan bawahannya. Pengawasan saat pekerjaan berlangsung juga mengajarkan kepada bawahannya bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya (Gibson et al., 1996). Peran dan pengaruh pengawasan dari atasan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan (Liu dan Batt, 2010). PT. XYZ menerapkan pengawasan diharapkan karyawan mampu bekerja dengan baik agar tercapai progres pekerjaan dan segera terselesainya pekerjaan tersebut sesuai jadwal sehingga dapat meningkatkan pelayanan reparasi kapal. Setelah pekerjaan itu selesai, PT. XYZ perlu melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja dikarenakan mesin utama dari sebuah perusahaan adalah SDM dengan segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Elyanto, 2017)

Beban kerja dan pengawasan akan dapat berpengaruh pada stres kerja (Aujada et al., 2015). Stres kerja dapat menimbulkan masalah pada karyawan baik fisik maupun psikologi seperti kelelahan fisik dan mental, kurang tidur, perasaan tidak sabar, sakit kepala, insomnia, karyawan tidak masuk kerja sampai dapat timbulnya potensi kecelakaan kerja. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Luthans, 2012). Stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak selamanya negatif terhadap kinerja, namun stres kerja juga akan dapat membuat terjadinya penurunan kinerja (Fonkeng, 2018). Oleh karena itu, kinerja juga berperan sangat penting dalam sistem operasi industri dan penunjang produktivitas dikarenakan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu, sebagai tolak ukur apakah dalam proses pelaksanaan tugas telah dicapai dengan baik dari segi kualitas dan kuantitas kerja (Mittal, 2018). Hal ini sangat disayangkan bila penyebab

keterlambatan reparasi kapal terjadi akibat penurunan kinerja karyawan dikarenakan kurang baiknya pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan serta pengawasan yang baik sangat penting serta mampu mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan departemen produksi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap stres kerja ?
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja ?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, Penelitian ini bertujuan adalah sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.
2. Dapat mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja.
3. Dapat mengetahui pengaruh pengawasan terhadap stres kerja.
4. Dapat mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja.
5. Dapat mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini dapat diambil manfaat adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. XYZ
Memberikan usulan serta rekomendasi perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi di masa datang.

2. Bagi Universitas/Institut/Sekolah Tinggi :

Dari hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu dan wawasan serta bacaan ilmiah bagi mahasiswa dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penulisan tesis ataupun karya ilmiah lainnya.

3. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan sehingga mampu mengembangkan ilmu dan cara berfikir yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, penulis memberi batasan agar penelitian ini lebih terarah sehingga pembahasan lebih terfokus. Batasan penelitian tesis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di perusahaan PT. XYZ di departemen Produksi.
2. Responden merupakan karyawan departemen Produksi PT. XYZ.
3. Penelitian menggunakan variabel bebas meliputi beban kerja dan pengawasan kerja serta variabel tergantung meliputi stres kerja serta variabel kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Penyusunan penelitian tesis ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang membahas mulai dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, asumsi dan batasan penelitian, dan sistematika penulisan laporan tesis.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian pustaka yang membahas teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan dalam penyelesaian masalah yang terdapat pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang membahas mulai dari diagram alir penelitian dan tahapan proses penelitian atau urutan langkah penelitian yang harus dilakukan oleh peneliti beserta penjelasan mengenai masing-masing tahapan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai pengumpulan dan pengolahan data kuesioner, uji validitas dan realibilitas kuesioner, hasil analisa dengan SEM-PLS, dan pembahasan hasil analisa dengan hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan saran untuk penelitian berikutnya serta keterbatasan penelitian.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan terkait kajian pustaka dengan teori-teori dasar dan referensi terkait dengan penelitian serta posisi penelitian untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan penelitian ini.

2.1 Beban Kerja

Beratnya intensitas kerja selalu sering terjadi masalah bagi karyawan. Beratnya dan banyaknya intensitas kerja seringkali disebut sebagai beban kerja. Beban kerja menurut Hariyati (2011) merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dimana memiliki tingkatan pembebanan dengan kesulitan yang berbeda-beda. Beberapa para ahli mengenai definisi beban kerja sebagai berikut:

- Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.
- Menurut Moekijat (2009), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu.
- Menurut Permendagri (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja merupakan kunci penentu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Basahel et al., 2010). Beban kerja telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Tingkat beban kerja ada tiga Mudayana (2012) yaitu beban kerja sesuai standar kerja, beban kerja di bawah standar, dan beban kerja di atas standar. Bila beban kerja tersebut sesuai dengan standar kerja, karyawan bekerja dengan optimal. Bila beban kerja di bawah standar kerja, perusahaan merugi dan inefisiensi pekerjaan. Bila beban kerja di atas standar, karyawan bekerja tidak optimal, timbul stres kerja sehingga dapat terjadinya penurunan kinerja dan produktivitas.

2.1.1 Aspek dan Dimensi Beban Kerja

Di dalam beban kerja terdapat aspek dan dimensi. Beban kerja terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja (Munandar, 2001), yaitu:

1. Beban kerja sebagai Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang karyawan. Kondisi fisik karyawan mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang sehingga kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat, selain istirahat yang cukup dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai merupakan kebutuhan karyawan.

2. Beban kerja sebagai Tuntutan Tugas

Kerja *shift*/kerja malam merupakan pekerjaan di luar jam kerja normal dan sebagai tuntutan tugas yang diselesaikan oleh karyawan dengan target waktu yang ditentukan. Kerja *shift*/kerja malam seringkali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan dikarenakan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2003), terdapat sebelas dimensi yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*)

Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan seseorang yang maksimal. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan dikarenakan bertambahnya permintaan pekerjaan dari perusahaan/pelanggan (Wakoli, 2016) sehingga pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan (*tension*) sehingga dapat terjadinya stres pada karyawan.

2. Waktu yang terdesak/terbatas (*time urgency*)

Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan seseorang yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Apabila pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan sehingga menyebabkan pekerjaan ulang dan dapat merugikan perusahaan.

3. Sistem pengawasan yang tidak efisien/buruk (*poor quality of supervisor*)

Sistem pengawasan yang tidak efisien dan buruk dapat menimbulkan ketidaktenangan bagi karyawan dalam bekerja. Pengawasan yang baik merupakan salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya yaitu adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasannya.

4. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*)

Akibat dari sistem pengawasan yang tidak efisien/buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut oleh karyawan. Karyawan yang memiliki tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai dan hal ini berpengaruh pada kinerjanya.

5. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficient performance feedback*)

Kurangnya umpan balik prestasi kerja dari pihak manajemen kepada karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Contoh: karyawan tidak puas dikarenakan kurang mendapat pujian/bonus/kenaikan gaji ketika bekerja dengan sesuai target.

6. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan peran yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan dikarenakan informasi yang tidak lengkap/kurang dan ketidaksesuaian status dan profesi kerja.

7. Perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*).

Perubahan yang terjadi pada pekerjaan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidakstabilan pada situasi kerja. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.

8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*interpersonal and intergroup conflict*).

Konflik/perselisihan dapat terjadi akibat perbedaan visi, misi, tujuan, dan nilai yang dianut dua pihak atau lebih sehingga terjadinya gangguan dalam

komunikasi, kekompakan dan kerjasama. Situasi ini yang sering menimbulkan perselisihan dapat berpengaruh di tempat kerja.

9. Suasana politik yang tidak aman (*insecure political climate*)

Ketidakstabilan suasana politik pada suatu wilayah dapat terjadi di lingkungan kerja perusahaan maupun di lingkungan lebih luas lagi. Contoh: situasi politik pemilihan bupati/gubernur/presiden yang mengganggu kestabilan ekonomi dan perubahan lainnya.

10. Frustrasi (*frustration*)

Frustrasi merupakan lanjutan dari konflik/perselisihan yang berdampak pada terhambatnya usaha/kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Contoh: harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.

11. Perbedaan nilai perusahaan dengan nilai yang dimiliki karyawan (*differences between company's and employee's values*)

Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan karyawan. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (*profit*). Sedangkan karyawan menuntut upah/gaji yang tinggi, kesejahteraan, serta adanya jaminan kerja yang tercukupi oleh karyawan.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Di dalam beban kerja terdapat faktor yang berpengaruh adalah faktor eksternal dan faktor internal (Soleman, 2011) yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Beban kerja ini berasal dari faktor luar baik luar tubuh karyawan dan lingkungan antara lain yaitu:

1. Tugas (*Task*)

Tugas merupakan kewajiban yang harus dikerjakan seseorang/karyawan. Tugas terdapat dua sifat yaitu tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, stasiun kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas bersifat mental meliputi tanggung jawab, peran, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, dan sebagainya.

2. Organisasi Kerja

Di dalam organisasi kerja menyangkut lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, insentif dan sebagainya berpengaruh terhadap kinerja. Jam kerja berlebihan serta jam kerja lembur di luar batas kemampuan akan dapat mempercepat munculnya kelelahan, menurunkan ketepatan dan kecepatan serta ketelitian kerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja yang di dalamnya terdapat kehidupan sosial sehingga dapat memberikan beban kerja tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang terdapat dan berasal dari dalam tubuh/pribadi seseorang akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, usia, ukuran dan bentuk tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Menurut O'Donnell dan Eggemeier (1986), pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam tiga jenis pengukuran, yaitu:

a. Pengukuran Subjektif

Pengukuran subjektif adalah pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh karyawan terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh karyawan. Salah

satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

c. Pengukuran Fisiologis

Pengukuran fisiologis adalah pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis karyawan sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot, dan respon-respon tubuh lainnya.

2.2 Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan (Sadiatmi dan Kurniawati, 2014). Menurut Siagian (2012) mendefinisikan bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Sondole et al. (2015) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen untuk menentukan tercapainya atau tidaknya tujuan organisasi yang berkaitan dengan kemampuan atasan untuk mengarahkan organisasinya mencapai tujuan sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Siregar (2017) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen saling terhubung dan tercapai untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta terwujudnya visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah dibahas di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan upaya pengamatan dari keseluruhan kegiatan dengan membandingkan, mengukur, menilai, dan mengoreksi untuk mengetahui dan memastikan agar semua keseluruhan pelaksanaan kegiatan dapat dicapai serta tidak terdapat penyimpangan dari

standar, kriteria, dan norma-norma yang telah ditentukan. Oleh karena itu, atasan/pimpinan organisasi/departemen/divisi harus melakukan pengawasan secara rutin dan menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh karyawan/bawahannya agar karyawan lebih giat bekerja, menimalisasi kesalahan dan pengulangan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki penyimpangan, kesalahan, ketidaksesuaian, dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah berlaku di dalam organisasi/perusahaan. Bila beberapa organisasi/departemen/divisi ada pada jalur yang salah, maka atasan/pimpinan harus membenarkannya (Sondole et al., 2015).

2.2.1 Tujuan Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan dalam perusahaan dengan mempunyai banyak tujuan. Tujuan pengawasan menurut Sukarna (1993) yaitu:

- a. Untuk mengetahui proses berjalannya pekerjaan lancar atau tidak.
- b. Untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali.
- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam perencanaan (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan.
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana yang telah distandarkan atau sebagai tambahan.
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijakan yang telah ditentukan.

2.2.2 Indikator Pengawasan

Pengawasan memiliki indikator atau standar ukuran yang dapat dilihat atau diukur sehingga dengan adanya indikator tersebut akan memudahkan untuk

menilai dan mengamati. Berikut merupakan indikator pengawasan menurut Hasibuan (2013) yaitu:

1. Ukuran atau Standar Pekerjaan

Standar merupakan sebagai suatu nilai atau petunjuk yang menjadi suatu ukuran atau model sehingga hasil-hasil yang nyata dapat dibandingkan. Standar pekerjaan sebelum pengawasan yang belum dilakukan disebut sebagai perencanaan pengawasan sehingga standar atau ukuran sebagai dasar dalam melaksanakan pengawasan.

2. Penilaian Pekerjaan

Penilaian atau pengukuran pekerjaan merupakan suatu kegiatan mengukur atau menilai kinerja yang dicapai oleh karyawan. Pengukuran pekerjaan yang dilaksanakan harus tepat sehingga dapat dihilangkan adanya perbedaan penting antara yang sedang terjadi dengan apa yang semula diinginkan dalam suatu rencana.

3. Perbaikan atas Penyimpangan

Penyimpangan dilakukan harus dilakukan perbaikan sehingga butuh pengawasan. Jika pengawasan berjalan baik maka hasil pekerjaan juga ikut baik. Pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Keberhasilan suatu program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai:

1. Indikator meningkatnya disiplin, prestasi, dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, antara lain:
 - a. Rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran.
 - b. Tugas dapat selesai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya.
2. Indikator berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah.
3. Indikator berkurangnya kebocoran, pemborosan, dan pungutan liar antara lain:

- a. Kualitas dan kuantitas dari kasus-kasus penyimpangan, penyelewengan, pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengawasan lainnya.
- b. Berkurangnya tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Ada beberapa kendala dalam pengawasan, yaitu:

1. Adanya sementara jabatan yang salah kaprah terhadap tugas pengawasan yang dilaksanakannya.
2. Adanya iklim budaya seolah-olah pengawasan yang dilaksanakannya tidak dibutuhkan.
3. Adanya perasaan enggan melaksanakan pengawasan.
4. Adanya perasaan “ewuh pekewuh” dalam melaksanakan pengawasan.

Hal ini disebabkan karena seolah-olah nampak adanya kontroversi dalam melaksanakan tugas termasuk pengawasan.

5. Masih kurangnya penguasaan atasan terhadap substansi masalah yang diawasi.

Tindakan perbaikan atau koreksi yang terjadi dan dilaksanakan dikarenakan di dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat penyimpangan/kesalahan dalam pekerjaan. Seberapa pun penyimpangan/kesalahan, harus segera diperbaiki. Perbaikan yang dilakukan haruslah mengacu kepada aturan organisasi/perusahaan serta mengarah kepada tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan melalui tindakan perbaikan/koreksi tersebut diharapkan hasil kerja sesuai dengan standar.

2.3 Stres Kerja

Menurut Luthans (2012), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres mempengaruhi orang yang berbeda dengan cara yang berbeda (Leka et al., 2003). Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan inheren. Menurut Handoko (2011), faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu:

1. *Stress On The Job* (Stres dalam Pekerjaan)

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stress pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang kurang baik.
- d. Sistem pengawasan yang ketat atau buruk.
- e. Iklim politis yang tidak aman.
- f. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- g. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- h. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).
- i. Frustrasi
- j. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- k. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- l. Berbagai bentuk perubahan.

2. *Stress Off The Job* (Stres di Luar Pekerjaan)

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stress pada karyawan. Permasalahan yang mungkin terjadi antara lain :

- a. Kekuatan finansial.
- b. Masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah fisik.
- d. Masalah perkawinan
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.

Stres juga dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal lebih banyak disebabkan oleh perilaku dan pengharapan

dari individu, kesulitan terhadap nilai ini mungkin disebabkan karena pribadi tersebut memasukkan unsur stres. Sebab lain yaitu faktor eksternal, faktor ini dibagi menjadi dalam dua kategori, yakni tekanan fisik dan tekanan psikologi. Tekanan fisik termasuk minimnya ventilasi udara atau pencahayaan lampu ruangan, lingkungan kerja tidak nyaman atau berbagai macam tuntutan fisik lain. Tekanan psikologi termasuk tekanan mental, batin, depresi, dan lain sebagainya.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dikarenakan kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Kinerja menjadi tolak ukur dalam proses pelaksanaan pekerjaan agar pekerjaan terlaksana dengan baik atau tidak. Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan diartikan sebagai kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja merupakan *performance* dimana hasil kerja seseorang tersebut dipengaruhi oleh sebuah proses manajemen dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan sehingga kinerja tersebut didapatkan hasil kerja secara nyata dan sesuai standar yang telah ditentukan dan saat diukur (Sedarmayanti, 2009). Kinerja yang baik yang dilakukan oleh karyawan perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan yang baik juga sehingga perusahaan lebih sukses dan efektif (Awadh et al., 2015). Adapun beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bacal, 2004) sebagai berikut:

1. Faktor karyawan

Terdiri dari *attitude* (sifat), pengetahuan, keahlian, kemampuan.

2. Faktor sistem

Terdiri dari peralatan kerja, sumber daya, lingkungan sosial, rekan kerja, sikap manajemen.

Menurut Mangkunegara (2005) memaparkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan dibagi menjadi dua yaitu kemampuan secara potensi (IQ) dan kemampuan *reality* atau biasa disebut dengan pengetahuan dan keahlian (*skill*) yang dapat diterapkan. Hal ini menjadi tolak ukur bagi karyawan dimana dalam faktor kemampuan sangatlah mendukung dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan suatu sikap yang mewakili perasaan dan tingkah laku karyawan dalam situasi kerja. Situasi kerja yang dimaksud yaitu hubungan kerja, fasilitas, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, dan kondisi kerja.

Menurut Robbins (2006), beliau memaparkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan dan output yang harus dicapai oleh karyawan, kuantitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang dimaksudkan adalah jumlah keluaran proses yang dihasilkan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas atau mutu yang dihasilkan dari output proses kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Penyelesaian tugas kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

2.5 Structural Equation Modelling (SEM)

Structural Equation Modelling yang lebih dikenal dengan SEM merupakan metode/teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang berbentuk model sebab-akibat. Fungsi SEM memiliki kemiripan dengan metode regresi terutama regresi berganda, akan tetapi pemodelan SEM lebih kuat dan menutupi kelemahan yang ada pada metode regresi karena

pemodelan SEM menggunakan pemodelan yang terinteraksi, non linier, variabel-variabel bebas yang saling berkorelasi (terkolerasi secara independen), gangguan error, serta beberapa variabel bebas dimana masing-masing hal tersebut diukur dengan masing-masing indikator yang digunakan.

SEM juga memiliki karakteristik dan sifat analisis yang *robust* (kokoh) terhadap gangguan hal dikarenakan di dalam SEM bersifat sebagai teknik analisis untuk lebih menegaskan dibandingkan menerangkan. Penggunaan SEM bukan digunakan untuk merancang suatu teori akan tetapi lebih tepatnya digunakan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model. Perancangan suatu model hipotesis dalam penggunaan SEM terdiri dari model terstruktur dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur dan hubungan-hubungan yang dibangun secara independen. Selain itu, metode SEM dapat menguji model secara bersamaan tidak seperti metode multivariasi (*multivariate*) pada umumnya. Teknik olah data SEM biasa digunakan untuk menjelaskan keseluruhan antar hubungan tiap variabel yang ada pada penelitian (Santoso, 2011). Di dalam metode SEM, peneliti melakukan 3 (tiga) kegiatan secara berbarengan yaitu memeriksa validitas dan realibilitas, pengujian model antar variabel, serta mendapat model untuk diprediksi (Yamin, 2009). Di dalam SEM terdapat aplikasi utama dan komponen dasar. Aplikasi utama dalam metode SEM yaitu:

1. *Path Analysis*

Analisis jalur ini meliputi model sebab-akibat, yang dimana model terdapat variabel indikator dan variabel laten yang saling berkaitan dan berhubungan.

2. *Confirmatory Factor Analysis*

Analisis faktor konfirmasi dimana hasil hipotesa dapat dikonfirmasi.

3. *Second Order Factor Analysis*

Analisis faktor urutan ke dua dimana terdapat matriks yang berkorelasi dari faktor-faktor tertentu dan kemudian dilakukan analisis dengan faktornya sendiri untuk membuat faktor urutan ke dua.

4. Model Regresi

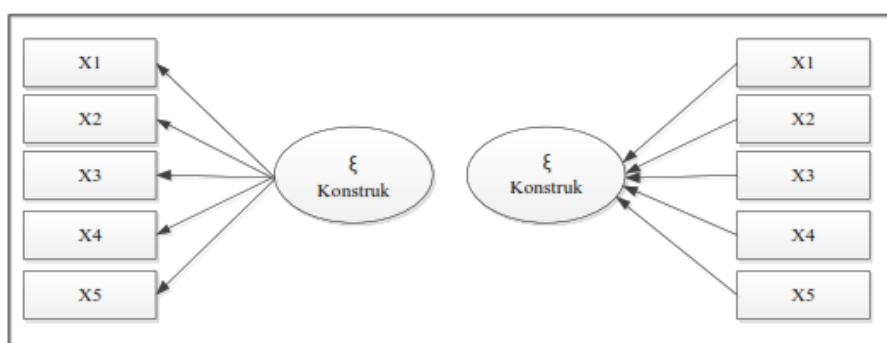
5. Model Struktur Kovarian

6. Model Struktur Berkorelasi

Komponen Dasar *Structural Equation Modelling* (SEM), yaitu:

1. Variabel laten dan manifest.
2. Variabel laten eksogen dan endogen (mengidentifikasi hubungan).
3. Model pengukuran (model deskriptif) dan model struktural (model prediktif).

Model pengukuran menunjukkan variabel manifes mempresentasikan variabel laten yang diukur. Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk (Ghozali, 2014) yang ditunjukkan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Contoh Model Pengukuran SEM-PLS (Ghozali, 2014)

4. Kesalahan *error* pada pengukuran.

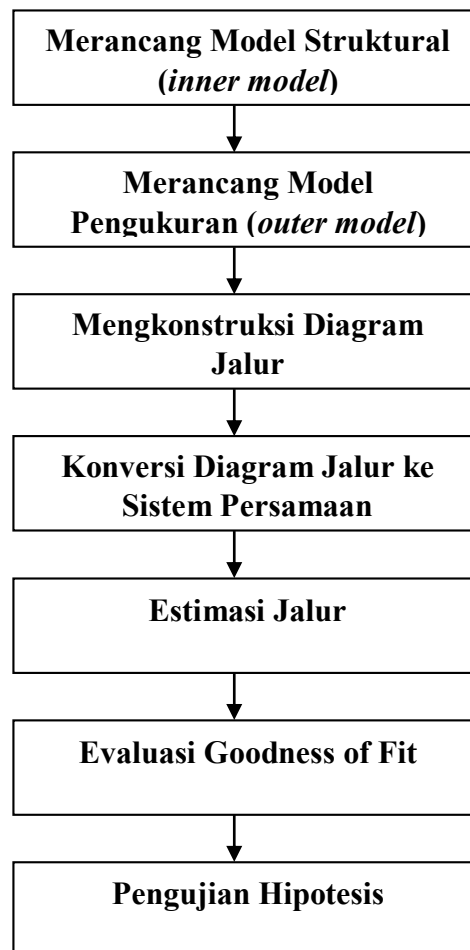
2.5.1 Hubungan antara SEM dan PLS

Para ahli metode penelitian mengelompokkan SEM menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS). Sarwono dan Narimawati (2015) memaparkan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) merupakan alternatif lain dari SEM. SEM-PLS disebut juga sebagai pemodelan jalur PLS yang sedikit berbeda dengan SEM yang berbasis kovarian. Jika SEM yang berbasis kovarian membuat estimasi parameter-parameter model dengan menghasilkan perbedaan kovarian matriks antara estimasi dan sampel menjadi kecil. Maka pada SEM dengan menggunakan PLS, varian dari variabel laten endogeneous yang dijelaskan dimaksimalkan dengan membuat estimasi hubungan model parsial dalam urutan iterasi regresi kuadrat terkecil biasa. Pada SEM dengan PLS, nilai-nilai variabel laten diestimasi sesuai dengan kombinasi

linier dari variabel-variabel manifest (indikator) terkait dengan variabel laten (konstruk) tersebut.

2.5.2 Tahapan Analisis SEM-PLS

Di dalam SEM-PLS terdapat proses tahapan yang dimana setiap tahapan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya (Ghozali, 2014). Berikut tahapan SEM-PLS ditunjukkan pada Gambar 2.2



Gambar 2.2 Tahapan Analisis SEM-PLS

1. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap ini peneliti memformulasikan model hubungan antara variabel (konstruk). Konsep variabel (konstruk) haruslah jelas dan mudah untuk didefinisikan. Perancangan model struktural hubungan antar variabel pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. *Inner model* menggambarkan hubungan antar variabel (konstruk) berdasarkan pada *substantive*

theory yaitu pernyataan/konsep yang saling berhubungan dan berkaitan dengan aspek-aspeknya. Dalam penelitian ini, model struktural dibentuk berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian empiris (penelitian terdahulu).

2. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada tahapan ini, peneliti mendefinisikan dan menspesifikasikan hubungan antara variabel (konstruk) dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model reflektif dimana indikator merupakan manifestasi dari variabel (konstruk) sehingga arah hubungan mengarah dari variabel (konstruk) ke indikator. Perubahan pada variabel (konstruk) akan mempengaruhi indikator, sebaliknya perubahan pada indikator tidak akan mempengaruhi variabel (konstruk). Pada model reflektif, antar indikator memiliki sifat *interchangeability* (dapat dipertukarkan) maka hubungan antar indikator haruslah saling berkorelasi tinggi.

3. Mengkonstruksi Diagram Jalur

Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah untuk memberikan hubungan antara indikator dengan konstruksinya serta antara konstruk yang akan mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.

4. Estimasi

Estimasi di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu:

- a. *Weight Estimate* yang digunakan untuk menghitung data variabel laten (konstruk).
- b. *Path Estimate* (estimasi jalur) yang digunakan untuk menghubungkan antar variabel laten dan estimasi *loading* antara variabel laten dengan indikatornya.
- c. *Means* dan parameter lokasi (nilai konstanta regresi, intersep) untuk indikator dan variabel laten.

5. Evaluasi *Goodness of Fit*

a. Model Pengukuran atau *Outer Model*:

Pada tahapan ini melakukan uji *outer model* adalah evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi ini meliputi dua tahap, yaitu evaluasi terhadap *convergent validity* dan *discriminant validity* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dan dapat dievaluasi dalam tiga tahap yaitu, indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted* (AVE). Indikator validitas dapat dilihat dari nilai faktor *loading*. Bila nilai faktor *loading* suatu indikator lebih dari 0,5, maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai faktor *loading* kurang dari 0,5, maka dikeluarkan dari model. Pemeriksaan selanjutnya dari *convergent validity* adalah reliabilitas konstruk dengan melihat *output composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Kriteria dikatakan *reliable* adalah nilai *composite reliability* atau *cronbach's alpha* lebih dari 0,7. Pemeriksaan yang terakhir dari *convergent validity* yang baik adalah apabila nilai AVE lebih dari 0,50.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan variabel (konstruk). Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa variabel laten (konstruk) memprediksi ukuran pada blok indikator mereka lebih baik daripada ukuran pada blok indikator lainnya. Metode lain menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (\sqrt{AVE}) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya (Ghozali, 2014).

b. Model Struktural atau *Inner Model*

Ada beberapa tahap untuk mengevaluasi model struktural. Pertama adalah melihat signifikansi hubungan antar variabel (konstruk). Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antara konstruk. Langkah selanjutnya mengevaluasi nilai R^2 (R

square). Penjelasan nilai R^2 yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.

c. Uji Hipotesis (*Resampling Bootstraping*)

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan dengan menggunakan hipotesis satu arah dikarenakan sudah tahu arahnya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidak-akuratan sebesar $(\alpha) = 5\%$ (0,05) dan yang digunakan nilai t-tabel pada penelitian ini sebesar 1,65, sehingga:

I. Untuk Arah Positif

- Jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($t\text{-statistik} > 1,65$), maka tolak H_0 atau H_a diterima.
- Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-statistik} < 1,65$), maka gagal menolak H_0 .

II. Untuk Arah Negatif

- Jika nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($t\text{-statistik} < -1,65$), maka tolak H_0 atau H_a diterima.
- Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel ($t\text{-statistik} > -1,65$), maka gagal menolak H_0 .

2.6 Hubungan antar Variabel

Hubungan antar variabel (konstruk) ini untuk menjelaskan dan saling keterkaitan satu variabel dengan variabel lainnya kemudian dilakukan hipotesis yang akan diajukan untuk penelitian ini.

2.6.1 Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja

Dalam setiap pekerjaan pasti memiliki beban kerja masing-masing dan harus dihadapi oleh karyawan. Beban kerja telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Bila beban kerja sedikit atau tidak memenuhi standar maka karyawan tidak mengalami stres kerja dan dapat mengalami kebosanan. Bila beban kerja banyak atau berlebihan, hal ini dapat membuat stres kerja yang tinggi bagi karyawan dan tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau adanya tuntutan

standar performansi terlalu tinggi. Bila beban kerja sesuai standar, maka stres itu dapat sebagai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Suarthana dan Riana (2016), Chandra dan Adriansyah (2017), dan Puspitasari dan Kustanti (2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

2.6.2 Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja

Beban kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja akan dapat mempengaruhi kinerja namun beban kerja perlu diperhatikan agar tidak terlalu berlebihan. Bila beban kerja sesuai/standar, maka dapat membuat semangat bekerja untuk menyelesaikan. Bila berlebihan, akan dapat terjadinya penurunan kinerja. Dalam penelitian sebelumnya dilakukan oleh Artadi (2015) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Namun, pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Ali et al., 2014) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan Universitas Karachi Pakistan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

2.6.3 Hubungan antara Pengawasan dan Stres Kerja

Pengawasan sangat dibutuhkan dan penting dalam suatu progres pekerjaan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana. Tujuan pengawasan untuk mengawasi dan mengarahkan pekerjaan agar benar dan sesuai dengan yang diharapkan. Pengawasan sering dianggap positif dan negatif oleh karyawan tergantung sudut pandang mereka (Manthosi dan Makhubele, 2016). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aujada et al. (2015) menyatakan pengawasan berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ : Pengawasan berpengaruh positif terhadap stres kerja

2.6.4 Hubungan antara Pengawasan dan Kinerja

Keterkaitan pengawasan dan kinerja saling berhubungan. Pengawasan mendukung progres pekerjaan agar dapat berjalan sesuai rencana. Pengawasan memiliki kendali besar dalam kinerja karyawan (Apenteng, 2012). Pengawasan yang baik dapat mendukung kinerja yang baik. Dalam penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sondole et al. (2015) menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Sedangkan pada penelitian oleh menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄ : Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja

2.6.5 Hubungan antara Stres kerja dan Kinerja

Kemampuan karyawan dalam menghadapi stres kerja memiliki reaksi yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan faktor lingkungan maupun kondisi psikologis karyawan (Fodyansya, 2017). Semakin baik mampu menghadapi stres kerja, maka seorang karyawan tersebut semakin tahan terhadap sumber stress (*stressor*) dan tekanan pekerjaan yang dialaminya sehingga tidak mempengaruhi penurunan kinerja. Dalam penelitian sebelumnya dilakukan oleh Aini (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur elektronik di Kuantan, Pahang. Sedangkan, Sinambela (2016) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan Surat Kabar Harian Umum Lampung *Post*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

2.7 Posisi Penelitian

Dalam posisi penelitian ini melakukan perbandingan penelitian terdahulu sebagai dasar acuan referensi dalam penyusunan tesis ini dan menentukan posisi penelitian.

Rahmawati (2009) melakukan penelitian tentang analisis stres kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Bogor dengan menggunakan metode ANOVA. Stres kerja berpengaruh rendah terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Bogor

Monika (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa dengan metode regresi berganda. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Sondole et al. (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. Dari hasil penelitian bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Himawati (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Jember dengan metode SEM dibantu AMOS. Variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Siregar (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi pusat Sumatera Utara. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Tabel Posisi Penelitian

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Beban Kerja	Pengawasan	Stres Kerja	Kinerja	Metode
1	Rahmawati (2009)			√	√	ANOVA
2	Monika (2013)	√		√	√	Regresi Linier Berganda
3	Sondole et al. (2015)		√		√	Regresi Linier Berganda
4	Himawati (2016)	√		√	√	SEM-AMOS
5	Siregar (2017)		√		√	Regresi Linier Berganda
6	Qastalano (2018)	√	√	√	√	SEM-PLS

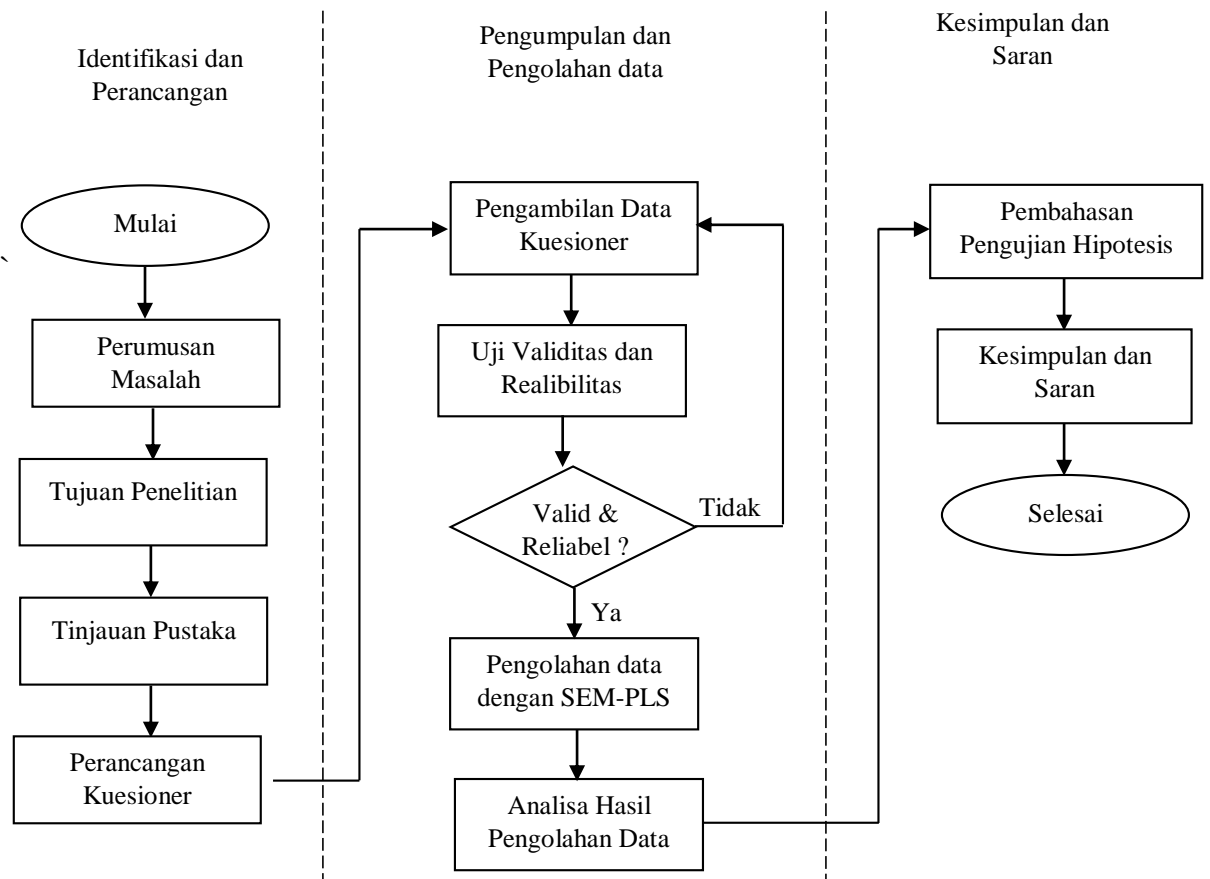
BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tahapan penelitian untuk mencapai tujuan dan menjawab penelitian yakni diagram alir penelitian dan langkah-langkah penelitian.

3.1 Diagram Alir Penelitian

Untuk memperlancar penelitian ini, dilakukan pembuatan diagram alir penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 3.1 di bawah berikut:



Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian

3.2 Langkah Penelitian

Tahap ini menjelaskan langkah-langkah penelitian berdasarkan diagram alir penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 3.1 dan dijelaskan dengan 3 (tiga) tahap sebagai berikut:

3.2.1 Tahap Identifikasi dan Perancangan

Dalam tahap ini dimana tahap awal penelitian dimulai dari identifikasi sampai perancangan kuesioner yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Rumusan Masalah

Tahap ini melakukan perumusan masalah dengan menjelaskan masalah atau isu yang akan diteliti berdasarkan latar belakang penelitian.

2. Tujuan Penelitian

Tahap ini dilakukan dengan mengetahui tujuan dari penelitian berdasarkan dari perumusan masalah yang nantinya untuk memudahkan peneliti dalam pelaksanaan penelitian sehingga penelitian ini terarah sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

3. Tinjauan Pustaka

Tahap ini melakukan pencarian referensi atau sumber-sumber lain untuk nantinya dijadikan teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan dalam penyelesaian masalah yang terdapat pada penelitian ini.

4. Perancangan Kuesioner

Perancangan kuesioner ini dibuat dengan menyusun konteks dan apa saja yang akan dituangkan dalam kuesioner tersebut sehingga didapatkan *output* kuesioner yang baik dan mewakili. Kuesioner yang akan dirancang diharapkan dimengerti oleh responden dan isi kuesioner sesuai dengan konteks penelitian.

3.2.2 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data

Awal yang dilakukan sebelum melakukan tahap pengumpulan dan pengolahan data yaitu tahap pengambilan data. Tahap ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian responden mengisi kuesioner tersebut. Peneliti melakukan tahap pengumpulan dan pengolahan data dimana data hasil kuesioner diinput, diolah, dan dilakukan uji validitas dan uji

realibilitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah pertanyaan kuesioner mewakili apa yang diharapkan peneliti untuk selanjutnya diinputkan ke dalam *software Structural Equation Modelling (SEM)-Partial Least Square (PLS)* kemudian diolah data hasil kuesioner dengan menggunakan *software SmartPLS* untuk mendapatkan hasil analisa tersebut.

3.2.2.1 Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung. Pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu wawancara, diskusi, dan hasil survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu dari jurnal, buku, data laporan, dan arsip data lain.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang diteliti (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini terdapat populasi yaitu 201 karyawan departemen produksi. Untuk mengetahui populasi tersebut dilakukan penjabaran distribusi karyawan pada jabatan pekerjaan di departemen produksi untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengambilan sampel nantinya ditunjukkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Populasi karyawan berdasarkan jabatan pekerjaan

No.	Jabatan Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Asisten Manager	1
3	Pimpinan Proyek	7
4	Staff	9
5	Supervisi	18
6	Group Leader	11
7	Worker	154
Total		201

Sumber: Data Karyawan PT. XYZ 2018

Dari Tabel 3.1 di atas merupakan distribusi karyawan departemen produksi berdasarkan jabatan pekerjaan. Selanjutnya, dilakukan pengambilan sampel. Sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi. Dalam menghitung jumlah sampel untuk data kuesioner sangat penting untuk penelitian. Jumlah sampel dalam pengambilan kuesioner yang tidak sesuai/terlalu sedikit dapat mempengaruhi tingkat ketelitian dan tingkat keyakinan yang mencerminkan tingkat kepastian pengukuran, dimana sampel yang diambil dapat mewakili populasi. Rumus yang digunakan dalam menentukan besarnya kecukupan sampel dengan rumus Slovin yang ditunjukkan berikut:

$$n = \frac{N}{(1+N.e^2)} \quad (3.6.1)$$

Dimana :

n = Jumlah responden

N = Jumlah sampel

e = Batas toleransi kesalahan

Dalam penentuan jumlah sampel menurut tabel Issac dan Michael, *margin of error* yang diperbolehkan yaitu 1%, 5%, 10% sebagai batas toleransi kesalahan (*error*). Dengan mengambil asumsi *margin of error* sebesar 5%, maka pengambilan sampel untuk kuesioner dalam penelitian ini sesuai perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + N.e^2)} = \frac{201}{(1 + 201.0,05^2)} = 133,77 \approx 134 \text{ responden}$$

Berdasarkan rumus di atas, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 134 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *disproportionate sratified random sampling*, yaitu dengan cara pengambilan sampel dikarenakan ketidakproporsionalan penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan bila anggota populasi tidak proporsional (Sugiyono, 2004). Karena populasi yang diteliti adalah heterogen (tidak sejenis) dikarenakan perbedaan dalam hal jumlah anggota karyawan dengan jabatan pekerjaan sehingga besar atau jumlah pembagian sampel untuk masing-masing bidang sebagai berikut yaitu:

Tabel 3.2 Pengambilan sampel berdasarkan jabatan pekerjaan

No.	Jabatan Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Asisten Manager	1
3	Pimpinan Proyek	7
4	Staff	9
5	Supervisi	18
6	Group Leader	11
7	Worker	87
Total		134

Sumber: Olah data sendiri

Dilihat pada Tabel 3.2, pengambilan sampel berdasarkan jabatan pekerjaan yaitu Manager 1 responden, Asisten Manager 1 responden, Pimpinan Proyek 7 responden, Staff 9 responden, Supervisi 18 responden, Group Leader 11 responden, dan Worker 87 responden sehingga total keseluruhan responden yang diambil sebagai sampel berjumlah 134 responden.

3.2.2.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut disebar kemudian diisi oleh responden terkait sesuai dengan objek penelitian dengan skala pengukuran *likert* ditunjukkan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Skala Pengukuran *Likert*

Nilai	Skala Pengukuran		Penjelasan
	Kriteria	Kode	
1	Sangat tidak setuju	STS	Responden sangat tidak setuju karena tidak sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dirasakan.
2	Tidak setuju	TS	Responden tidak setuju sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dirasakan.
3	Cukup setuju	CS	Responden tidak dapat merasakan dengan pasti apa yang dirasakan di lapangan (ragu/netral).
4	Setuju	S	Responden menganggap setuju dan sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
5	Sangat Setuju	SS	Responden merasa sangat sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dirasakan.

3.2.2.4 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data melalui kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang telah dibuat

dan disusun sesuai dengan objek penelitian dalam bentuk angket yang kemudian diberikan kepada responden (karyawan departemen produksi) yang menjadi sampel penelitian ini. Langkah yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang terpilih kemudian responden tersebut diminta untuk mengisi dan memberikan penilaian atas pernyataan yang diajukan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan sesuai dengan persepsi responden. Kemudian kuesioner dikembalikan oleh responden dan dikumpulkan kembali kepada peneliti, selanjutnya data diinput dan diolah datanya menjadi hasil olahan data kuesioner.

3.2.2.5 Pengolahan Data

Dalam pengolahan data dilakukan uji validitas dan uji realibilitas terlebih dahulu. Uji validitas untuk mengukur tingkat kevalidan hasil suatu kuesioner, sedangkan realibilitas untuk menunjukkan reliabel atau tidaknya hasil suatu kuesioner. Selanjutnya dilakukan analisa data dengan metode SEM-PLS dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 kemudian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merancang model struktural (*Inner Model*);
2. Merancang model pengukuran (*Outer Model*);
3. Konstruksi diagram jalur;
4. Analisa uji model pengukuran (*Outer Model*);
5. Analisa uji model struktural (*Inner Model*);
6. Pengujian Hipotesis.

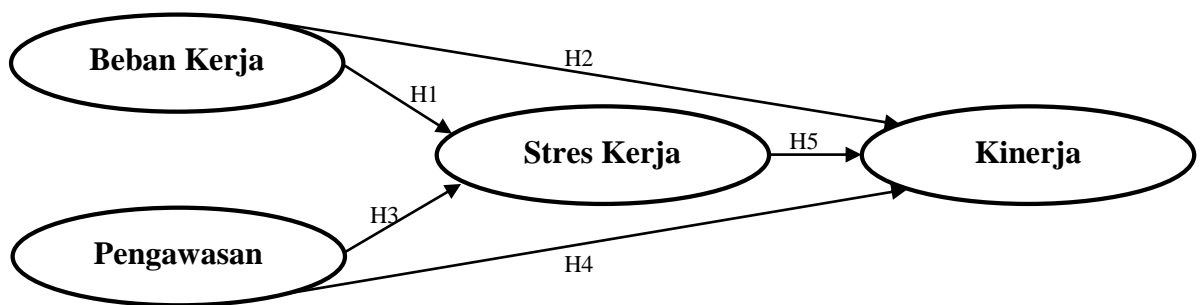
3.2.3 Tahap Kesimpulan dan Saran

Tahap kesimpulan dan saran merupakan tahap akhir dari penelitian yang sebelumnya dilakukan pembahasan hasil analisa. Di dalam kesimpulan berisi tentang hasil yang didapat dari hasil penelitian yang telah diolah oleh peneliti, yang berhubungan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Tahapan ini melakukan dan memberikan deskripsi singkat tentang hasil pembahasan dan jawaban di dalam rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya serta dilengkapi bukti hasil analisis yang telah dikerjakan dan dibahas pada Bab 4 sebelumnya.

Saran merupakan usulan perbaikan baik untuk penelitian dan perusahaan, yang diharapkan memberikan kontribusi positif bagi penulisan tesis dan kemajuan serta masukan perusahaan yang menjadi objek penelitian ini. Saran juga dapat digunakan sebagai acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan kerangka pikiran penelitian untuk memudahkan si peneliti dalam pengerjaan tesis ini. Model penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2 Model Penelitian

Berdasarkan Gambar 3.2, model penelitian di atas dapat dijabarkan beberapa hipotesis yaitu:

- H1: Beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1)
- H2 : Beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y2)
- H3 : Pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1)
- H4 : Pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2)
- H5 : Stres kerja (Y1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y2)

3.4 Identifikasi Variabel dan Indikator Penelitian

Di dalam penelitian ini membagi beberapa variabel untuk memudahkan dalam menganalisis hasil penelitian. Variabel di dalam penelitian ini mencakup dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (eksogen/X) dan variabel tetap (endogen/Y). Rincian kedua variabel pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Eksogen/X)

Variabel bebas/eksogen berfungsi sebagai variabel independen mempengaruhi variabel endogen. Variabel bebas dalam penelitian ini sebagai berikut:

X1 = Beban Kerja

X2 = Pengawasan

Variabel di atas terdapat beberapa indikator yang akan dikembangkan menjadi butir pernyataan kuesioner sehingga kuesioner yang akan disebar tidak keluar dari konteks penelitian. Indikator variabel bebas ditunjukkan pada Tabel 3.4 dan Tabel 3.5.

Tabel 3.4 Indikator Beban Kerja

Beban Kerja			
Indikator	Kode	Butir Kuesioner	Referensi
Kondisi pekerjaan	X1.1	Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat	Subagya (2016)
Kuantitas Pekerjaan	X1.2	Pekerjaan saya jumlahnya terlalu banyak	Tahir et al. (2012) Subagya (2016)
Penggunaan Waktu Kerja	X1.3	Waktu penyelesaian pekerjaan saya tidak cukup	Putra (2012) Tahir et al. (2012)
Pencapaian Target Kerja	X1.4	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan saya terlalu tinggi	Subagya (2016)

Tabel 3.5 Indikator Pengawasan

Pengawasan			
Indikator	Kode	Butir Kuesioner	Referensi
Pengawasan Langsung	X2.1	Atasan saya selalu melakukan inspeksi langsung terhadap hasil pekerjaan	Hasibuan (2013), Fitrianti (2017), Averus dan Pitono (2018)
	X2.2	Atasan saya sering meninjau progres pekerjaan saya	
	X2.3	Atasan melakukan koreksi langsung bila terdapat kesalahan dalam bekerja	
Pengawasan Tidak Langsung	X2.4	Atasan saya selalu memeriksa hasil laporan pekerjaan saya	Hasibuan (2013), Fitrianti (2017), Averus dan Pitono (2018)
	X2.5	Atasan meminta saya untuk melaporkan hasil pekerjaan saya secara lisan	

	X2.6	Atasan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan saya	
--	------	---	--

2. Variabel Tetap (Endogen/Y)

Variabel endogen dikatakan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel eksogen (X). Variabel endogen dalam penelitian ini sebagai berikut:

Y1 = Stres Kerja (sebagai variabel mediasi/perantara)

Y2 = Kinerja Karyawan

Indikator variabel tetap di atas ditunjukkan pada Tabel 3.6 dan Tabel 3.7.

Tabel 3.6 Indikator Stres Kerja

Stres Kerja			
Indikator	Kode	Butir Kuesioner	Referensi
Beban kerja berlebihan	Y1.1	Saya merasa beban kerja saya berlebihan	Monika (2013), Sarwendah (2013)
Tekanan waktu	Y1.2	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	Monika (2013)
	Y1.3	Waktu kerja saya yang dirasakan terlalu berlebihan	Hasibuan (2014) Dewi (2016)
Tuntutan dari atasan	Y1.4	Setiap hari atasan saya menuntut pekerjaan saya harus diselesaikan secepatnya	Monika (2013)
Kesalahan kerja	Y1.5	Saya merasa tertekan bila melakukan kesalahan dalam bekerja	Monika (2013)
Tanggung jawab	Y1.6	Tanggung jawab pekerjaan saya terlalu besar	Himawati (2016)

Tabel 3.7 Indikator Kinerja

Kinerja			
Indikator	Kode	Butir Kuesioner	Referensi
Kualitas	Y2.1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik	Robbins (2006), Mangkunegara (2009), Istiqfari (2017)
Kuantitas	Y2.2	Saya dapat bekerja secara individu untuk memenuhi target	Robbins (2006), Mangkunegara (2009), Istiqfari (2017)

Rencana Kerja	Y2.3	Saya mampu merencanakan dan merancang pekerjaan dengan baik	Robbins (2006), Mangkunegara (2009), Istiqfari (2017)
Ketepatan waktu	Y2.4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target	Robbins (2006), Mangkunegara (2009), Istiqfari (2017)
Kerjasama tim	Y2.5	Saya mampu bekerja bersama dengan tim untuk memenuhi target	Robbins (2006), Istiqfari (2017)

3.5 Uji Validitas dan Realibilitas

3.5.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur/instrumen dikatakan memiliki validitas yang tinggi bila alat instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya serta memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran yang dimaksud. Alat ukur yang valid tidak hanya mampu mengungkap data yang diukur namun memberikan penegasan yang tepat terhadap data yang diukur, pada penelitian ini melakukan uji validitas kuesioner, kemudian dilakukan pengujian model penelitian dengan SEM-PLS. Dalam *convergent validity*, indikator dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* pada masing-masing indikator antara 0,5 sampai 0,6 (Ghozali, 2014).

3.5.2 Uji Realibilitas

Di dalam uji realibilitas menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai dari hasil skala pengukuran yang telah ditentukan. Uji realibilitas menunjukkan dan berkonsentrasi pada akurasi dari hasil nilai pengukuran. Pengukuran realibilitas variabel (konstruk) dengan menggunakan *software* SmartPLS dilakukan dengan cara memeriksa nilai *output composite reliability* dan *cronbach alpha* dari tiap-tiap variabel (konstruk). Jika nilai *output* lebih besar dari 0,7 maka variabel (konstruk) tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2014).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan pembahasan hasil penelitian berdasarkan hasil kuesioner yang diolah, uji validitas dan realibilitas kuesioner, hasil analisa dengan SEM-PLS, dan pembahasan hasil analisa dengan hipotesis.

4.1 Gambaran Subyek Penelitian

Pembahasan dalam bab ini menjelaskan berdasarkan subyek penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, lama pengalaman kerja pada karyawan departemen Produksi PT. XYZ. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 134 responden dan disebar berdasarkan jabatan pekerjaan sesuai dengan Tabel 3.1. Dari 201 karyawan departemen Produksi dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 150 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 137 kuesioner. Kemudian dilakukan pengolahan data sehingga didapatkan informasi mengenai profil responden yang akan dipaparkan pada sub-sub bab selanjutnya.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini menjelaskan karakteristik responden berdasarkan identitas responden yang menggambarkan secara umum tentang informasi profil responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan lama pengalaman kerja.

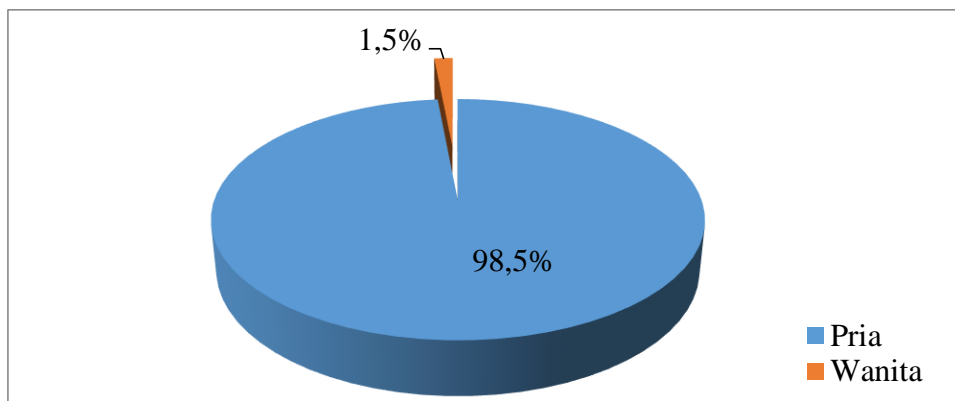
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita yang ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	132	98,5%
Wanita	2	1,5%
Total	134	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.1 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Tabel 4.1 dan Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 134 responden yang diambil bahwa mayoritas karyawan departemen produksi di PT. XYZ berjenis kelamin adalah pria dengan persentase sebesar 98,5% dibandingkan jenis kelamin wanita dengan persentase 1,5%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang berjenis kelamin pria lebih banyak dibutuhkan pekerjaan fisik dan tahan terhadap kondisi dan perubahan lingkungan dalam pekerjaan perbaikan kapal. Sedangkan wanita lebih banyak dalam bidang pekerjaan administrasi, perkantoran, dan pekerjaan di dalam ruangan kantor yang mendukung jalannya pekerjaan di departemen tersebut.

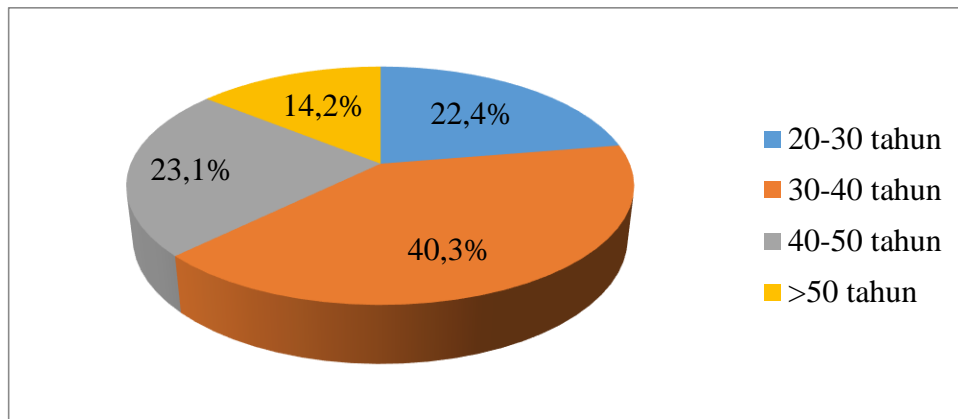
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden

Untuk karakteristik responden berdasarkan usia responden dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu 20-30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun, dan >50 tahun ditunjukkan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-30	30	22,4%
30-40	54	40,3%
40-50	31	23,1%
>50	19	14,2%
Total	134	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.2 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Dari Tabel 4.2 dan Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan departemen produksi di PT. XYZ berusia sekitar 30-40 tahun dengan persentase 40,3%. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan dalam perusahaan sedang berada pada posisi ideal dikarenakan karyawan dengan usia 30-40 tahun merupakan usia produktif dan cukup mendapatkan pengalaman kerja di bidang pekerjaan reparasi kapal.

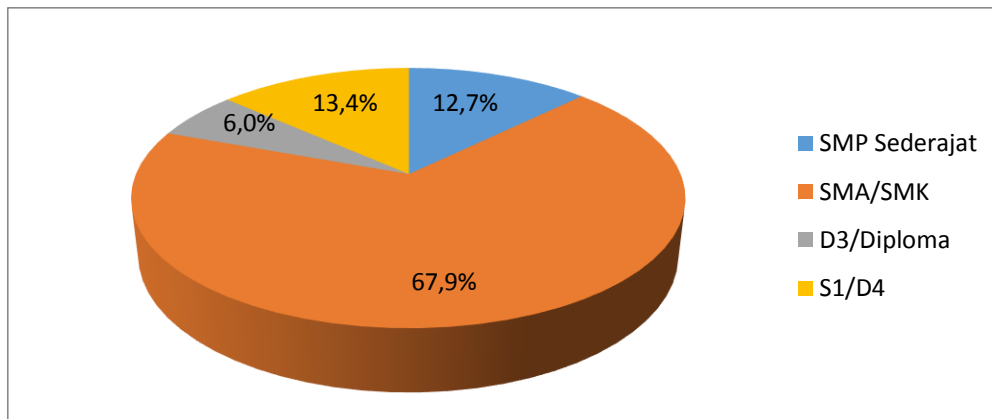
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu SMP, SMA/SMK, D3/Diploma, dan S1/D4 ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
SMP	17	12,7%
SMA/SMK	91	67,9%
D3/Diploma	8	6,0%
S1/D4	18	13,4%
Total	134	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.3 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.3 dan Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan departemen produksi di PT. XYZ memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dengan persentase terbesar yaitu 67,9%. Hal ini cukup sesuai dikarenakan bahwa pekerjaan perbaikan kapal di lapangan dibutuhkan tenaga fisik sehingga tenaga karyawan yang dibutuhkan mayoritas karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK dan SMP, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3/Diploma dan S1/D4 yang melakukan perencanaan dan pekerjaan dengan kemampuan daya pikir dan kemampuan pemecahan masalah dalam bekerja secara individu dan kelompok.

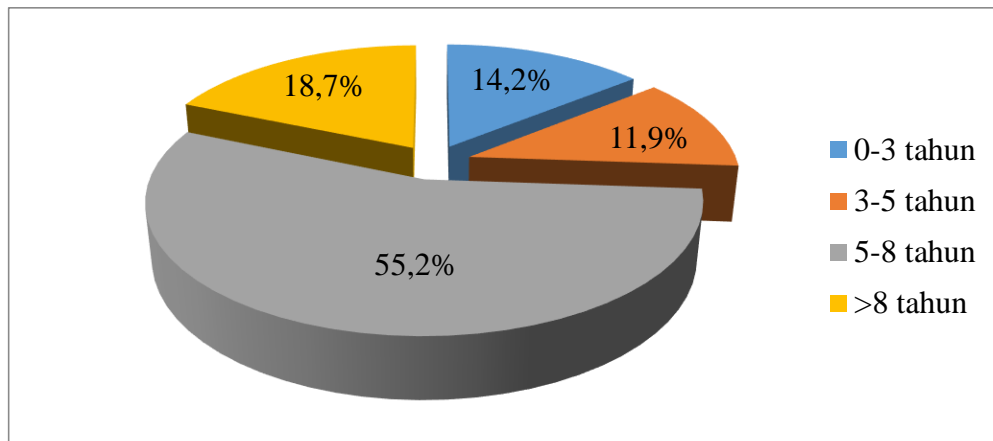
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Untuk karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu 0-3 tahun, 3-5 tahun, 5-8 tahun, dan >8 tahun ditunjukkan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
0-3 tahun	19	14,2%
3-5 tahun	16	11,9%
5-8 tahun	74	55,2%
>8 tahun	25	18,7%
Total	134	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.4 Persentase Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 ditunjukkan bahwa kelompok dengan lama kerja 5-8 tahun memiliki persentase paling besar yaitu 55,2% dan kelompok dengan lama kerja 3-5 tahun memiliki persentase paling kecil yaitu 11,9%. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan departemen produksi tersebut merupakan penduduk sekitar yang bekerja di perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi. Selain itu semakin lama bekerja di departemen produksi, karyawan departemen produksi juga telah mengetahui kondisi pekerjaan di perusahaan dimana dalam pekerjaannya membutuhkan tenaga dan kompetensi dalam pekerjaan perbaikan kapal yang ternyata memiliki resiko pekerjaan yang cukup besar untuk karyawan departemen produksi.

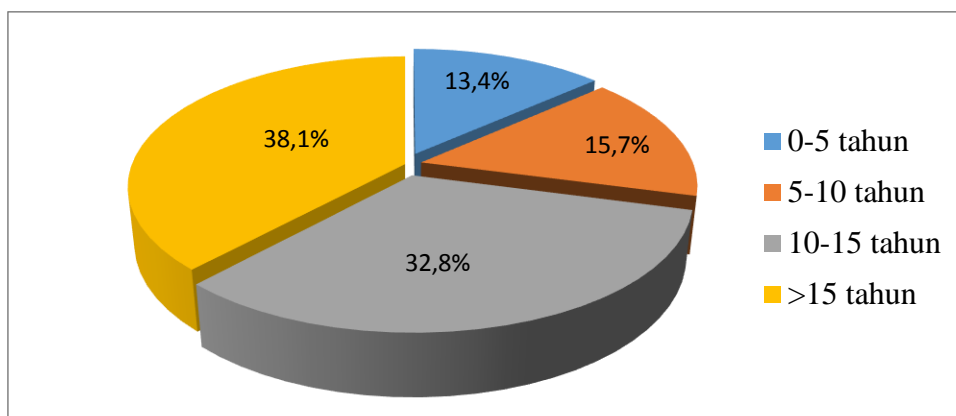
4.2.5 Karateristik Responden berdasarkan Lama Pengalaman Kerja

Untuk karateristik responden berdasarkan lama pengalaman kerja dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu 0-5 tahun, 5-10 tahun, 10-15 tahun, dan >15 tahun ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Karateristik Responden Berdasarkan Lama Pengalaman

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
0-5 tahun	18	13,4%
5-10 tahun	21	15,7%
10-15 tahun	44	32,8%
>15 tahun	51	38,1%
Total	134	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4.5 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Pengalaman

Pada Tabel 4.5 dan Gambar 4.5 di atas ditunjukkan bahwa mayoritas karyawan departemen produksi memiliki lama pengalaman kerja >15 tahun yaitu 38,1%. Hal ini sangat sesuai bahwa di bidang pekerjaan reparasi kapal yang memiliki tingkat resiko pekerjaan yang cukup besar dalam penyelesaiannya sehingga perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman di bidang perkapalan yang cukup lama dan juga mampu mengatasi serta menyelesaikan masalah pekerjaan yang ada di lapangan.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner

Dalam penelitian ini, uji validitas dan realibilitas kuesioner dilakukan menggunakan *software* Minitab, untuk uji validitas hasil data kuesioner dapat dikatakan valid jika koefisien korelasi pearson *product moment* hitung (r hitung) lebih besar daripada nilai koefisien korelasi pearson *product moment* tabel (r tabel). Dalam penelitian ini menggunakan sampel 134 responden didapat r tabel sebesar 0,1697. Uji realibilitas dapat dikatakan reliabel jika memenuhi persyaratan tingkat keandalan ditunjukkan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Sangat tidak andal
0,21 – 0,40	Tidak andal
0,41 – 0,60	Cukup andal
0,61 – 0,80	Andal
0,81 – 1,00	Sangat Andal

Sumber: Hair et. al (2010)

Data kuesioner tersebut dilakukan uji validitas dibantu dengan menggunakan *software* Minitab kemudian berikut hasil uji validitas kuesioner ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,468	0,1697	Valid
	X1.2	0,637	0,1697	Valid
	X1.3	0,691	0,1697	Valid
	X1.4	0,526	0,1697	Valid
Pengawasan	X2.1	0,652	0,1697	Valid
	X2.2	0,766	0,1697	Valid
	X2.3	0,808	0,1697	Valid
	X2.4	0,802	0,1697	Valid
	X2.5	0,755	0,1697	Valid
	X2.6	0,809	0,1697	Valid
Stres Kerja	Y1.1	0,799	0,1697	Valid
	Y1.2	0,751	0,1697	Valid
	Y1.3	0,796	0,1697	Valid
	Y1.4	0,764	0,1697	Valid
	Y1.5	0,667	0,1697	Valid
	Y1.6	0,658	0,1697	Valid
Kinerja	Y2.1	0,549	0,1697	Valid
	Y2.2	0,471	0,1697	Valid
	Y2.3	0,485	0,1697	Valid
	Y2.4	0,479	0,1697	Valid
	Y2.5	0,528	0,1697	Valid

Sumber: Olah Data Primer

Pada Tabel 4.7 diatas bahwa hasil data kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dibantu dengan menggunakan *software* Minitab bahwa hasil uji validitas dari keempat variabel di atas yaitu beban kerja, pengawasan, stres kerja, dan kinerja dengan masing-masing indikatornya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,1697$). Semua data indikator tersebut telah memenuhi persyaratan dan dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas dibantu menggunakan *software* Minitab ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	0,793	4
Pengawasan	0,860	6
Stres Kerja	0,836	6
Kinerja	0,816	5
Semua Variabel	0,910	21

Sumber: Olah Data Primer

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari data kuesioner yang telah diolah dengan uji realibilitas dapat dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* berada lebih dari 0,70 sesuai dengan persyaratan seperti Tabel 4.6. Untuk variabel beban kerja dinyatakan andal (reliabel) dikarenakan berada pada tingkat keandalan lebih dari 0,61-0,80 termasuk kategori andal. Untuk variabel pengawasan, stres kerja, dan kinerja serta semua variabel dinyatakan andal (reliabel) dikarenakan berada pada tingkat keandalan lebih dari 0,81-1,00 termasuk kategori sangat andal (reliabel).

4.4 Analisis Data

Pada bagian ini akan dilakukan analisis deskriptif hasil dari kuesioner penelitian dan juga pengujian model penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengujian model baik *outer model* dan *inner model* dilakukan dengan metode SEM-PLS melalui program SmartPLS. Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka dilakukan pembahasan untuk membahas temuan penelitian.

4.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran jawaban secara keseluruhan dari responden. Analisis dilakukan terhadap empat variabel (konstruk) yaitu beban kerja (X1), pengawasan (X2), stres kerja (Y1), dan kinerja (Y2). Pada penelitian ini, kuesioner menggunakan skala likert dengan skala satu sampai lima. Setelah kuesioner diisi oleh responden, dikumpulkan, dan data

kuesioner diolah, selanjutnya membuat kategori penilaian berdasarkan interval. Kelas interval satu sampai lima sehingga banyak kelas interval adalah 5 (lima) dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{b} = \frac{X \text{ maks} - X \text{ min}}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana: R = rentang, b = banyak kelas, sehingga dari perhitungan di atas didapatkan nilai kelas interval tiap kelasnya yaitu 0,8. Untuk mempermudah penilaian maka kategori nilai kelas interval dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 - 2,60	Tidak Setuju
2,61 - 3,40	Netral
3,41 - 4,20	Setuju
4,21 - 5,00	Sangat Setuju

a. Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan oleh para karyawan dalam suatu periode tertentu. Pada Tabel 4.10 menunjukkan hasil tanggapan dari responden karyawan departemen produksi PT. XYZ terhadap tiap-tiap indikator dari variabel beban kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.10 Deskriptif Jawaban Variabel Beban Kerja

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
X1.1	0	3	17	62	52	4,22
X1.2	0	4	16	73	41	4,13
X1.3	0	2	31	71	30	3,96
X1.4	0	0	23	65	46	4,17
Jumlah	0	9	87	271	169	4,12

Sumber: Lampiran B, data diolah

Berdasarkan Tabel 4.10, rata-rata jawaban yang telah diberikan oleh responden terhadap pertanyaan tiap indikator dari variabel beban kerja sebesar 4,12 dengan menunjukkan tingkatan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan departemen produksi PT. XYZ merasa beban kerja dinilai tinggi.

b. Pengawasan (X2)

Pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk melihat apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana/jadwal yang telah ditentukan. Pada Tabel 4.11 menunjukkan hasil tanggapan dari responden karyawan departemen produksi PT. XYZ terhadap tiap-tiap indikator dari variabel pengawasan (X2).

Tabel 4.11 Deskriptif Jawaban Variabel Pengawasan

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
X2.1	0	0	14	91	29	4,11
X2.2	0	0	13	79	42	4,22
X2.3	0	0	14	74	46	4,24
X2.4	0	0	12	76	46	4,25
X2.5	0	0	15	76	43	4,21
X2.6	0	0	11	71	52	4,31
Jumlah	0	0	79	467	258	4,22

Sumber: Lampiran B, data diolah

Berdasarkan Tabel 4.11, rata-rata jawaban yang telah diberikan oleh responden terhadap pertanyaan tiap indikator dari variabel pengawasan sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan tingkat pengawasan kerja pada karyawan departemen produksi pada tingkatan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pengawasan pada karyawan departemen produksi PT. XYZ sangat tinggi, namun perlu tetap dipertahankan dan ditingkatkan guna untuk meningkatkan kinerja.

c. Stres Kerja (Y1)

Stres kerja merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan disebabkan oleh sesuatu yang tidak diinginkan oleh diri manusia. Pada Tabel 4.12 menunjukkan hasil tanggapan dari responden karyawan departemen produksi PT. XYZ terhadap tiap-tiap indikator dari variabel stres kerja (Y1).

Tabel 4.12 Deskriptif Jawaban Variabel Stres Kerja

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
Y1.1	0	2	11	73	48	4,25
Y1.2	0	1	15	89	29	4,09
Y1.3	0	2	7	82	43	4,24
Y1.4	0	1	12	81	40	4,19
Y1.5	0	0	23	96	15	3,94
Y1.6	0	0	8	76	50	4,31
Jumlah	0	6	76	497	225	4,17

Sumber: Lampiran C, data diolah

Berdasarkan Tabel 4.13, rata-rata jawaban yang telah diberikan oleh responden terhadap pertanyaan tiap indikator dari variabel kinerja sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan tingkat stres kerja karyawan departemen produksi pada tingkatan setuju. Hal ini perlu diperhatikan terhadap stres kerja karyawan produksi dikarenakan beban kerja yang cukup tinggi, jam lembur yang tinggi, serta pengawasan dapat memicu stres kerja karyawan sehingga pihak manajemen perlu melakukan antisipasi terhadap stres kerja karyawan.

d. Kinerja (Y2)

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitatif dan kuantitatif yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada Tabel 4.13 menunjukkan hasil tanggapan dari responden karyawan departemen produksi PT. XYZ terhadap tiap-tiap indikator dari variabel kinerja (Y2).

Tabel 4.13 Deskriptif Jawaban Variabel Kinerja

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
Y2.1	0	0	0	50	84	4,63
Y2.2	0	0	2	57	75	4,54
Y2.3	0	0	9	62	63	4,40
Y2.4	0	0	5	47	82	4,57
Y2.5	0	0	6	63	65	4,44
Jumlah	0	0	22	279	369	4,52

Sumber: Lampiran C, data diolah

Berdasarkan Tabel 4.13, rata-rata jawaban yang telah diberikan oleh responden terhadap pertanyaan tiap indikator dari variabel kinerja sebesar 4,52. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja yang diberikan oleh departemen produksi pada tingkatan sangat setuju. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan departemen produksi dalam melaksanakan pekerjaan adalah sangat tinggi. Hal ini menjadi tugas pimpinan dan supervisi untuk terus mempertahankan kinerja dan tetap memberikan dorongan semangat dan motivasi pada karyawan agar kinerja tidak menurun.

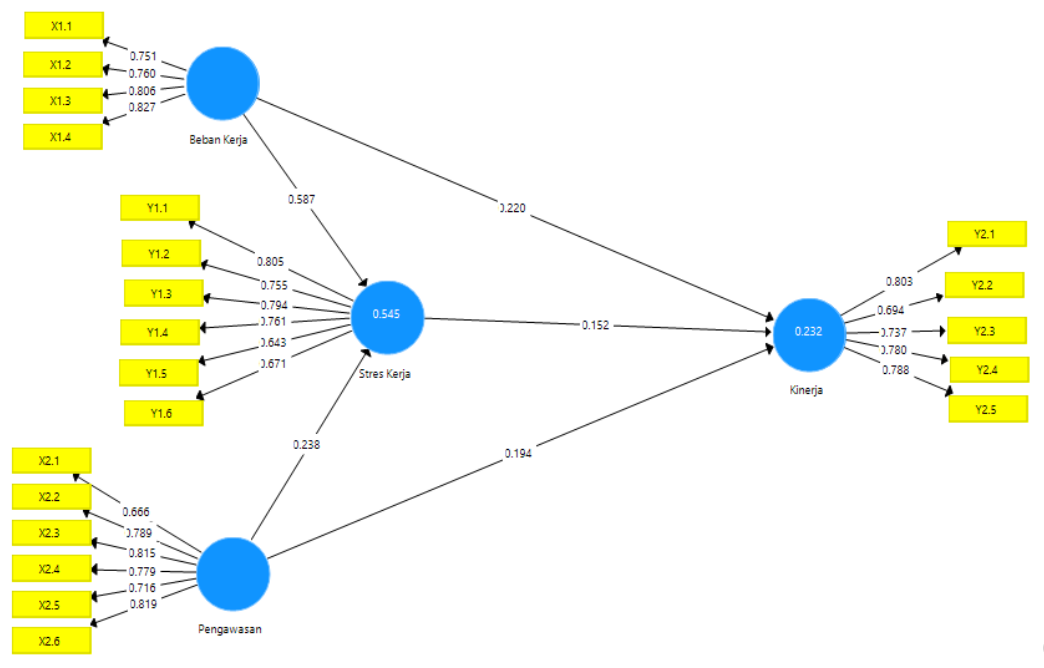
4.4.2 Uji Outer Model

Pada tahapan uji *outer model* dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas data dan juga untuk mengetahui hubungan antar indikator dan variabel

laten. Pada tahapan uji *outer model* dilakukan analisa mengenai *convergent validity* dengan cara *individual item reliability* (*outer loading factor*) dan *average variance extracted* (AVE), *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dilakukan untuk menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi dapat mengukur dimensi dari konsep yang diujinya. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat melalui nilai *loading factor* lebih dari 0,7 meskipun demikian nilai *loading factor* minimal 0,5 dapat diterima (Ghozali, 2014).



Gambar 4.6 Hasil Olah Data dengan *Software SmartPLS*

Dari Gambar 4.6 dapat dilihat terdapat masing-masing nilai *outer loading factor* pada hubungan variabel (konstruk) dengan setiap indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Nilai *Outer Loading Factor*

	Beban kerja	Pengawasan	Stres kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0,751			
X1.2	0,760			
X1.3	0,806			
X1.4	0,827			

X2.1		0,666		
X2.2		0,789		
X2.3		0,815		
X2.4		0,779		
X2.5		0,716		
X2.6		0,819		
Y1.1			0,805	
Y1.2			0,755	
Y1.3			0,794	
Y1.4			0,761	
Y1.5			0,643	
Y1.6			0,671	
Y2.1				0,803
Y2.2				0,694
Y2.3				0,737
Y2.4				0,780
Y2.5				0,788

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan Gambar 4.6 dan Tabel 4.14 didapatkan hasil nilai *loading factor* lebih dari 0,5 (*loading factor* > 0,5) maka dari model penelitian yang telah dianalisa secara keseluruhan dapat dikatakan baik dan menjelaskan telah memenuhi syarat *convergent validity* yang telah ditetapkan.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstruknya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai *average variance extracted* dikatakan valid bila memenuhi nilai *average variance extracted (AVE)* lebih dari 0,5. Hasil output data *average variance extracted (AVE)* dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Beban Kerja	0,619
Pengawasan	0,586
Stres Kerja	0,549
Kinerja	0,580

Sumber: Olah Data Primer

Dari data Tabel 4.15 diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* dari keseluruhan variabel (konstruk) yakni beban kerja, pengawasan, stres kerja,

dan kinerja memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa variabel (konstruk) tersebut telah memenuhi persyaratan validitas konvergen yang artinya bahwa variabel mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikatornya dalam rata-rata sehingga variabel tersebut dapat mewakili indikator-indikator dalam bloknya .

c. *Discriminant Validity*

Model penelitian dikatakan memiliki *discriminant validity* cukup jika nilai akar AVE untuk setiap variabel (konstruk) lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel (konstruk). Berikut tabel *discriminant validity* dari hasil pengolahan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.16 Tabel *Discriminant Validity*

Variabel	Beban Kerja	Kinerja	Pengawasan	Stres Kerja
Beban Kerja	0,787			
Kinerja	0,428	0,762		
Pengawasan	0,514	0,389	0,766	
Stres Kerja	0,709	0,413	0,540	0,741

Tabel 4.17 Perbandingan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan akar AVE

Variabel	Akar AVE	AVE
Beban Kerja	0,787	0,619
Kinerja	0,762	0,580
Pengawasan	0,766	0,586
Stres Kerja	0,741	0,549

Dari Tabel 4.16 dan 4.17 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel (konstruk) memiliki hubungan nilai akar AVE setiap variabel lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dan juga nilai akar AVE lebih besar dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai AVE itu sendiri sehingga dapat disimpulkan bahwa syarat *discriminant validity* telah terpenuhi.

d. *Composite Reliability*

Uji realibilitas data dapat menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur variabel (konstruk). Jika memiliki nilai *composite*

realibility lebih besar 0,7 dan nilai *cronbach alpha* lebih besar 0,7 maka variabel (konstruk) tersebut memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali, 2014). Hasil pengolahan data didapatkan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 *Composite Realibility*

Variabel	<i>Composite Realibility</i>
Beban Kerja	0,866
Pengawasan	0,894
Stres Kerja	0,879
Kinerja	0,873

Sumber: Olah Data Primer

Dari data Tabel 4.18 diperoleh nilai *composite realibility* dari masing-masing indikator dari variabel lebih besar 0,7 maka dapat dikatakan reliabel, Selain nilai *composite realibility* yang digunakan untuk mengetahui apakah telah reliabel atau belum, juga dapat melihat nilai dari *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar 0,7 maka variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik, nilai *cronbach alpha* ditunjukkan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Beban Kerja	0,794
Pengawasan	0,859
Stres Kerja	0,834
Kinerja	0,818

Sumber: Olah Data Primer

Dari Tabel 4.19 menunjukkan bahwa dari masing-masing indikator dari variable mendapat nilai *cronbach alpha* lebih besar 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

4.4.3 Uji Inner Model

Setelah melakukan uji *outer model*, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian *inner model* untuk memastikan bahwa *inner model* yang dibangun adalah robust dan akurat, untuk menguji hubungan antar variabel dapat menggunakan koefisien determinasi (R^2). Hasil koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Stres Kerja	0,545
Kinerja	0,232

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kinerja hanya mampu dipengaruhi sebesar 23,2% oleh variabel beban kerja, pengawasan, dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,8% adalah pengaruh dari variabel lain di luar model struktural yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel stres kerja hanya mampu dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan pengawasan sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% adalah pengaruh dari variabel lain di luar model struktural yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan hipotesis satu arah dengan cara melihat nilai t-statistik dari pengujian *inner model* dan nilai probabilitas (*P-value*) dengan cara membandingkan standar t dalam tabel nilai distribusi t yaitu 1,65 dan nilai α yaitu 5% (0,05). Hasil pengujian hipotesis *inner model* dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Rincian Pengujian Hipotesis

Hubungan	Koefisien Jalur	t-statistik	P-value	Kesimpulan
Beban Kerja → Stres kerja	0,587	7,905	0,000	Diterima
Beban Kerja → Kinerja	0,220	2,171	0,985	Ditolak
Pengawasan → Stres kerja	0,238	3,128	0,001	Diterima
Pengawasan → Kinerja	0,194	1,845	0,033	Diterima
Stres Kerja → Kinerja	0,152	1,092	0,863	Ditolak

Sumber: Olah Data Primer

4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1

Pada pembahasan hipotesis 1 (satu) yaitu hubungan antara beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Y1) dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap stres kerja (Y1)

Hi : Beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1)

Berdasarkan hasil uji signifikansi pada Tabel 4.21, maka diperoleh hasil:

- Koefisien Jalur = 0,587
- t-statistik = 7,905
- P-value = 0,000

Merujuk pada hasil statistik di atas, ditunjukkan nilai koefisien jalur yaitu 0,587 menunjukkan arah positif, nilai t-statistik bernilai positif dan lebih besar dari 1,65 yaitu 7,905 dan nilai P-value kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian, hipotesis 1 (H_1) dinyatakan diterima bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya beban kerja, stres kerja juga meningkat dikarenakan karyawan harus menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang pada waktu tertentu harus segera diselesaikan dengan target waktu tertentu sehingga beban kerja karyawan bertambah yang berdampak pada peningkatan stres kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi hasil penelitian dengan beberapa penelitian yang terdahulu milik Suarthana dan Riana (2016), Chandra dan Adriansyah (2017), dan Puspitasari dan Kustanti (2018). Dengan demikian, penelitian ini mampu menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1).

4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2

Pada pembahasan hipotesis 2 (dua) yaitu hubungan antara beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y2) dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y2)

H_2 : Beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y2)

Berdasarkan hasil uji signifikansi pada Tabel 4.21, maka diperoleh hasil:

- Koefisien Jalur = 0,220
- t-statistik = 2,171
- P-value = 0,985

Merujuk pada hasil statistik di atas, ditunjukkan nilai koefisien jalur yaitu 0,220 menunjukkan arah positif, t-statistik bernilai positif dan lebih besar dari -1,65 yaitu 2,171 dan nilai P-value lebih besar dari 0,05 yaitu 0,985. Dengan demikian, hipotesis 2 (H_2) dinyatakan ditolak bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh

terhadap kinerja (Y2). Hal ini dikarenakan karyawan meyakini dan merasa tugas yang diberikan adalah pekerjaan yang harus diselesaikan dan merupakan tanggung jawab karyawan meskipun pekerjaan itu dirasa berlebihan sehingga karyawan harus segera menyelesaikan sehingga hal ini tidak berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun berbeda dengan teori bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, namun hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi hasil penelitian dengan penelitian yang terdahulu milik Astianto dan Supriyadi (2014). Dengan demikian penelitian ini mampu menunjukkan bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y2).

4.5.3 Pembahasan Hipotesis 3

Pada pembahasan hipotesis 3 (tiga) yaitu hubungan antara pengawasan (X2) terhadap stres kerja (Y1) dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: Pengawasan (X2) tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y1)

H₃: Pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap Stres Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil uji signifikansi pada Tabel 4.21, maka diperoleh hasil:

- Koefisien Jalur = 0,238
- t-statistik = 3,128
- P-value = 0,001

Merujuk pada hasil statistik di atas, ditunjukkan nilai koefisien jalur yaitu 0,238 menunjukkan arah positif, t-statistik bernilai positif dan lebih besar dari 1,65 yaitu 3,128 dan nilai P-value kurang dari 0,05 yaitu 0,001. Dengan demikian, hipotesis 3 (H₃) dinyatakan diterima bahwa pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan meliputi indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung memberikan pengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan karyawan departemen produksi merasa pengawasan yang dilakukan oleh atasannya memberikan dampak stres kerja pada karyawan departemen produksi.

Hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi hasil penelitian dengan beberapa penelitian yang terdahulu milik Aujada et al. (2015). Dengan demikian, penelitian ini mampu menunjukkan bahwa pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1).

4.5.4 Pembahasan Hipotesis 4

Pada pembahasan hipotesis 4 (empat) yaitu hubungan antara pengawasan (X2) terhadap kinerja (Y2) dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: Pengawasan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y2)

H4 : Pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2)

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.21, maka diperoleh hasil:

- Koefisien Jalur = 0,194
- t-statistik = 1,845
- P-value = 0,033

Merujuk pada hasil statistik di atas, ditunjukkan nilai koefisien jalur yaitu 0,194 menunjukkan arah positif, t-statistik bernilai positif dan lebih kecil dari 1,65 yaitu 1,845 dan nilai P-value kurang dari 0,05 yaitu 0,033. Dengan demikian, hipotesis 4 (H4) dinyatakan diterima bahwa pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2). Hal ini menunjukkan variabel pengawasan meliputi indikator pengawasan langsung dan indikator pengawasan tidak langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Pengawasan yang dilakukan atasan memberi dampak positif terhadap kinerja dikarenakan mengawasi dan monitoring karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi hasil penelitian dengan beberapa penelitian yang terdahulu milik Sondole et al. (2015). Dengan demikian penelitian ini mampu menunjukkan bahwa pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y1).

4.5.5 Pembahasan Hipotesis 5

Pada pembahasan hipotesis 5 (lima) yaitu hubungan antara stres kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2) dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Stres kerja (Y1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y2)

H5: Stres kerja (Y1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y2)

Berdasarkan uji signifikansi pada Tabel 4.21, maka diperoleh hasil:

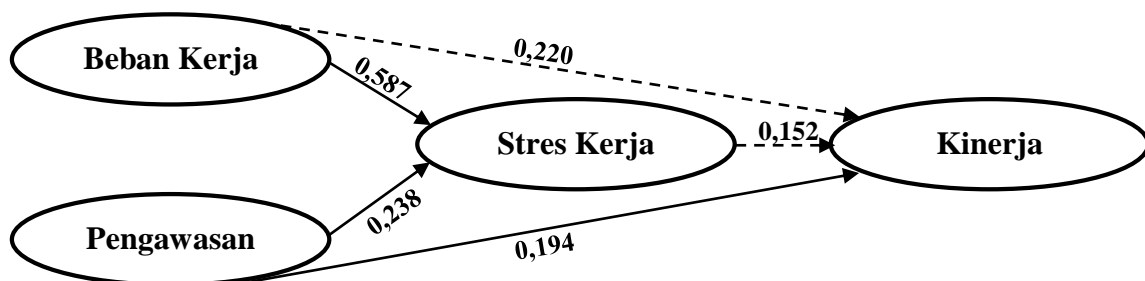
- Koefisien Jalur = 0,152
- t-statistik = 1,092

- $P\text{-value} = 0,863$

Merujuk hasil statistik di atas, ditunjukkan nilai koefisien jalur yaitu 0,152 menunjukkan arah positif, t-statistik bernilai positif dan lebih kecil dari 1,65 yaitu 1,092 dan $P\text{-value}$ lebih dari 0,05 yaitu 0,863. Dengan demikian, hipotesis 5 (H_5) dinyatakan ditolak yaitu stres kerja (Y1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan karyawan saat mengalami stres saat bekerja, karyawan tetap bekerja normal seperti biasa dan mampu mengendalikan stres mereka. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Luthans (2012) bahwa seseorang yang telah lama mengetahui dan dapat mengendalikan stres dan tekanan mereka hadapi, lama-kelamaan akan terbiasa dengan stres tersebut sehingga mampu menjadikan stres positif dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi hasil penelitian dengan beberapa penelitian yang terdahulu milik Allahyari et al. (2017). Dengan demikian, penelitian ini mampu menunjukkan bahwa stres kerja (Y1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y2).

Sehingga dari hasil hipotesis yang dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dengan gambar model *path* dengan koefisien jalur seperti Gambar 4.7 bahwa variabel yang saling berhubungan positif yang diberi garis hubung menunjukkan hubungan variabel yang positif dan variabel dengan garis putus-putus merupakan hubungan variabel yang tidak berpengaruh ditunjukkan dengan Gambar 4.7 sebagai berikut.



Gambar 4.7 Model *Path* berdasarkan hasil hipotesis

4.6 Implikasi Manajemen

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilakukan analisa secara keseluruhan untuk menghasilkan rekomendasi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk perbaikan manajemen ke depannya, sehingga dari tujuan penelitian ini tercapai, adapun beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan terutama pada departemen produksi terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Faktor beban kerja merupakan faktor yang penting dan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk peningkatan produktivitas dalam bekerja. Beban kerja di departemen produksi berpengaruh positif terhadap stres kerja dan kinerja, yang dimana beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja (t-statistik 7,905; P-value 0,000) dan bernilai koefisien jalur sebesar 0,587 yang memiliki pengaruh besar sekali terhadap karyawan departemen produksi serta beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (t-statistik 2,171; P-value 0,985) dan bernilai koefisien jalur sebesar 0,220. Indikator beban kerja berdasarkan loading faktor terbesar yaitu penggunaan waktu kerja dan pencapaian target kerja yang mempengaruhi pada penelitian ini sehingga diperlukan oleh pihak manajemen yaitu perlu meninjau kembali adanya *man power planning* dan pembagian beban kerja disesuaikan dengan kondisi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kemampuan karyawan. Penambahan karyawan di bagian pekerjaan tertentu yang sering mengalami keterlambatan progres seperti pekerjaan *replating* disesuaikan dengan target dan kebutuhan. Untuk peningkatan kemampuan karyawan, Manajer juga perlu mengadakan sosialisasi *job description* karyawan departemen produksi saat *meeting* internal departemen produksi tiap sebulan/3 bulan sekali untuk *me-refresh* dan mengetahui kegiatan pekerjaan yang mereka lakukan serta manajer/departemen SDM perlu mengajarkan pengetahuan dan wawasan tentang *job enlargement* agar karyawan mengetahui kuantitas pekerjaan karyawan. Dengan hal itu diharapkan karyawan paham dan mampu mengetahui beban kerja mereka sehingga dapat mendorong kinerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas bagi perusahaan serta dapat mengurangi stres kerja.

- b. Faktor pengawasan sangat penting dalam suatu sistem perusahaan agar progres pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan berpengaruh positif terhadap stres kerja (t-statistik 3,128; P-value 0,001) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,238 dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja (t-statistik 1,845; P-value 0,033) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,194. Indikator pengawasan meliputi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung dapat meningkatkan stres kerja dan memberikan peningkatan kinerja bagi karyawan departemen produksi sehingga mereka mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Rata-rata karyawan menyatakan pengawasan yang dilakukan sudah baik sehingga manajemen tetap perlu mempertahankan pengawasan yang efektif dengan cara memantau setiap kegiatan kerja dengan bawahan dan tetap memberikan kewenangan karyawan dalam bekerja. Pendekatan atasan dengan karyawan dilakukan dengan cara komunikasi dan saling mengenal agar terciptanya hubungan kerja yang baik dan menghindari konflik. Tingkat kehadiran atasan di tengah-tengah karyawan menjadikan atasan lebih dekat dengan karyawan. Atasan juga dinilai perlu mengembangkan sebuah sikap dan motivasi untuk menarik perhatian karyawan sehingga hal ini dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja.
- c. Faktor stres kerja juga menjadi faktor yang penting bagi perusahaan terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja. Pengaruh stres kerja dikarenakan beban kerja memiliki hubungan positif yang paling besar (t-statistik 7,095; P-value 0,000) dengan koefisien jalur sebesar 0,587. Stres kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja dan pengawasan sebesar 54,5% (*R square* 0,545) sehingga stres kerja berpengaruh moderat terhadap variabel beban kerja dan pengawasan. Selain itu, stres kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja (t-statistik 1,092; P-value 0,863) dengan koefisien jalur sebesar 0,152. Hal ini perlu diperhatikan oleh manajemen meskipun respon masing-masing karyawan terhadap stres kerja pun berbeda-beda. Dengan sejalan meningkatnya stres dapat membuat kinerja cenderung naik dikarenakan stres dalam batasan tertentu dapat membantu karyawan untuk mengerahkan sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan dan kebutuhan pekerjaan. Namun, stres berlebihan dapat

menurunnya kinerja. Pencegahan dengan mengurangi stres kerja berlebihan yang dapat digunakan oleh pihak manajemen yaitu dengan mengetahui pekerjaan-pekerjaan yang menjadi sumber stres, menciptakan dan mengelola sistem manajemen yang baik, melakukan penambahan pengetahuan dan pelatihan yang dapat memotivasi karyawan mengenai manajemen stres, manajemen waktu, kepemimpinan untuk karyawan, memberikan dukungan lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai, mengembangkan komunikasi dan menciptakan budaya organisasi yang saling mendukung antar atasan dengan karyawan, dan juga melakukan konseling pada tiap karyawan oleh departemen SDM.

- d. Faktor yang terakhir dan tidak kalah pentingnya bagi perusahaan adalah kinerja. Kinerja yang merupakan *output* terakhir bagi aktivitas perusahaan. Di dalam penelitian ini, hubungan kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, pengawasan, dan kinerja sebesar 23,2% ($R\ square = 0,232$) sehingga kinerja berpengaruh lemah terhadap ketiga variabel tersebut akan tetapi perlu dilakukan evaluasi manajemen dan pendekatan karyawan mengenai apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan di masa mendatang seperti menetapkan dan meninjau ulang standar beban kerja dan standar lembur, menerapkan pengawasan yang efektif, *sistem reward* bagi karyawan berprestasi, memberikan motivasi dan *training* seperti manajemen stres, manajemen waktu, kepemimpinan dan lain sebagainya sehingga hal ini dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja terutama bagi karyawan departemen produksi. Dengan terwujudnya kinerja yang baik, maka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga permasalahan yang dihadapi oleh departemen produksi ini dapat diatasi.

Dari keempat faktor yang telah dijelaskan memiliki hubungan yang saling berkaitan terhadap keberlangsungan PT. XYZ departemen produksi, jika perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut dengan baik maka dapat menciptakan *image* yang baik bagi perusahaan.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada Bab 4 yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diambil kesimpulan berdasarkan rumusan masalah, yaitu:

1. Beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,587.
2. Beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y2) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,220.
3. Pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,238
4. Pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2) dengan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,194.
5. Stres kerja (Y1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y2) dengan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,152.

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang diperlukan guna penelitian yang lebih baik, dimana saran ini dapat dijadikan acuan dan referensi untuk peneliti yang akan datang sebagai berikut:

1. Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dapat ditambahkan variabel (konstruk) lain seperti kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, fasilitas, motivasi kerja serta dapat menambahkan komponen indikator pada variabel penelitian ini dikarenakan untuk mengetahui variabel dan faktor apa saja yang berpengaruh pada stres kerja dan kinerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas dengan populasi karyawan keseluruhan departemen untuk dapat menggambarkan keadaan perusahaan secara luas mengenai stres kerja dan kinerja pada karyawan di perusahaan-perusahaan lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti kesulitan memberikan kuesioner kepada responden dikarenakan terkadang merasa keberatan dan terganggu saat responden sedang beristirahat maupun setelah bekerja. Alternatif lain yaitu dengan cara memberikan kuesioner saat mereka sedang santai atau tidak ada pekerjaan, hal ini dapat membuat responden lebih fokus dalam mengisi kuesioner.
2. Peneliti tidak melakukan *crosscheck* terhadap hasil kuesioner yang telah diisi responden sehingga perlu *crosscheck* dan mengkonfirmasi kembali dengan melakukan wawancara pada item-item yang tidak sesuai dengan keadaan di lapangan kepada responden sehingga mengurangi bias pada kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, W.U., Raheem, A.N., Nawas, A., dan Khoso, I. (2014), "Impact of Stress on Job Performance: An Empirical Study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan", *Research Journal of Management Sciences*, Vol. 3, No.7, hal. 14–17.
- Allahyari, T., Khanehsheenas, F., dan Khalkhali, H. (2017), "Psychosocial Stressors and Job Performance among Bank Employees: An Integrated Model", *International Journal of Occupational Hygiene*, Vol. 9, No. 1, hal. 46–51.
- Apenteng, J. O. (2012), *The Effect of Supervision on Staff Performance in GA South Municipal Education Directorate*, Tesis Master, Kwame Nkrumah University of Science and Technology, Kwame Nkrumah.
- Astianto, A., dan Supriyadi, H. (2014), "Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya", *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3, No.7, hal. 1-17.
- Aujada, R., Saryadi, dan Nugraha, H. S. (2015), "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving AJL II," *Journal of Social and Politic*, hal. 1–10.
- Averus, A. dan Pitono, A. (2018), "The Effects of Supervision on the Employees Performance in Improving Health Service in Palu, Central Sulawesi Province", *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 20, No. 1, hal. 15-21.
- Awadh, I.M., Gichinga, L., and Ahmed, A.H., (2015), "Effect of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case of Kilifi County Government", *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 5, No. 10.
- Bacal, R. (2004), *Manager's Guide to Performance Reviews*, McGraw-Hill, New York.
- Basahel, A. M., Young, M. S. dan Ajovalasit, M. (2010), "Impacts of Physical and Mental Workload Interaction on Human Attentional Resources Performance", *Proceedings of the 28th Annual European Conference on Cognitive Ergonomics - ECCE '10*, hal. 215.
- Chandra, R. dan Adriansyah, D. (2017), "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa", *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1, hal. 670–678.

- Davis, K. dan Newstrom, J. (2003), *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 2, Erlangga, Jakarta.
- Darwin, D.J. (2017), “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi) PT. Fitrafood International“, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, Vol. 27, No. 1.
- Elyanto, R. (2017), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis Magister, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya.
- Fitrianti, A. P. (2017), “Pengaruh Pengawasan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkal Pinang”, Skripsi, Universitas Bangka Belitung, Bangka Belitung.
- Fonkeng, C. (2018), *Effects of Job Stress on Employee Performance in an Enterprise : A microfinance institution in Cameroon*, Tesis Master, Centria University of Applied Sciences, Swedia.
- Ghozali, I. (2014), *Structural Equation Modelling - Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, dan Donelly, (1996), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Hair, J.F., Black, W.C, Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, Pearson, New Jersey.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., dan Sarstedt, M. (2014), *A Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, One Edition, Sage, Los Angeles.
- Handoko, T. (2011), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hariyati, M. (2011), *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*, Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Himawati, N. R. (2016), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember”, *Jurnal Ekonomi STIE Mandala Jember*, Vol. 12, No.1, hal. 414-435.
- Istiqfari, S. V. (2017), *Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. PAL Indonesia Divisi Rekayasa Umum*, Tesis Magister, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya.

- Leka, S., Griffiths, A., dan Cox, T. (2003), "Work Organization and Stress", *Protecting Workers Health Series*, No.3, hal. 1-27.
- Leung, M., Sham, J. dan Chan, Y. (2007), "Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout /Burnout in Estimators", *Surveying and Built Environment*, Vol 18, No. 1, hal. 17–26.
- Liu, X. dan Batt, R. (2010), "How Supervisors Influence Performance: A Multilevel Study Of Coachi," *Personnel Psychology*, Vol. 2, No. 63, hal. 265–298.
- Luthans, F. (2012), *Organizational behavior an evidence-based approach, 12th edition*, McGraw-Hill Irwin, New York.
- Mangkunegara, A. P. (2005), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manthosi, F. L. dan Makhubele, J. C. (2016), "Impact of Supervision on Social Worker 's Job Performance : Implications for Service", *SAAPAM Limpopo Chapter 5th Annual Conference Proceedings*, University of Limpopo, hal. 49–56.
- Mittal, M. (2018), "Examining the Impact of Role Overload on Job Stress , Job Satisfaction and Job Performance - A Study among Married Working Women in Banking Sector", *International Journal of Management Studies*, Vol. 5, No.2, hal. 1–11.
- Moekijat, (2009), *Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Monika, S. (2013), "Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa", *Jurnal Emba*, Vol.1, No.4, Desember 2013, hal. 1123-1133.
- Mudayana, A. A. (2012) "Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul", *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 6, No. 1, hal. 35–40.
- Munandar, M. (2001), *Budgeting : Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*, Edisi ke 2, BPFE, Yogyakarta.
- Noer, (2015), *Kebangkitan Industri Galangan dari Timur*, Tribunnews, Jakarta.
- O'Donnell, R. D dan Eggemeier, F. T. (1986), "*Workload Assesment Methodology*", *Handbook of Perception and Human Performance*. John Wiley & Sons, Oxford.
- Permendagri, (2008), *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, Peraturan Menteri Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Nomor 12 Tahun 2008, hal 2-3.


- Puspitasari, M.D. dan Kustanti, E.R. (2018), “Hubungan antara Persepsi Beban Kerja dengan Stres Kerja pada *Air Traffic Controller* di PERUM LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Madya Surabaya”, *Jurnal Empati*, Vol. 7, No.1, Hal. 113-118.
- Putra, A. S. (2012), *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*, Skripsi, Institut Pertanian Bogor.
- Rahmawati, S. (2009), “Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor”, *Journal IPB*, Vol.1, No.1.
- Rivai, V. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi kesembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2013), *Organizational Behavior*, 15th Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Sadiatmi, Rini. dan Kurniawati, Zulina. (2014), “Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug – Tangerang”, *Jurnal Aviati Langit Biru*, Vol. 8, No. 17.
- Santoso, S. (2011), *Structural Equation Modelling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarwendah, E. (2013), “Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stress Kerja pada Pekerja Sosial Sebagai Caregiver di Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia DKI Jakarta, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta.
- Sarwono, J. dan Narimawati, U. (2015), *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square (PLS-SEM)*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S. P. (2012), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siregar, M. H. (2017), *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Soleman, A. (2011), “Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)”, *Arika*, Vol. 5, No. 2, hal. 83-98.

- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. dan Palandeng, I. D. (2015), “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung,” *EMBA*, Vol. 3, No. 3, hal. 650-659.
- Suarthana, J. H. P. dan Riana, I. G. (2016), “The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 219, hal. 717–723.
- Subagya, (2016), *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja*. Tesis Magister, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sukarna, (1993), *Teknik Pengawasan Pegawai*, Jaya Sakti, Jakarta.
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., dan Kaleem, S. (2012), “The Effects of Work Overload on the Employees’ Performance in relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan”, *World Journal of Social Sciences*, Vol. 2, No.1, hal. 174–181.
- Wakoli, C. (2016). “Effects of Workload on the Teachers Performance in Kanduyi Division, Bungoma District”, *International Journal of Science and Research*, Vol. 5, No. 10, hal. 1215–1219.
- Yamin, S. (2009), *Structural Equation Modelling : Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*, Salemba Infotek, Jakarta.

Halaman ini sengaja dikosongkan

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

	KUESIONER PENELITIAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER SURABAYA Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi
---	--

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Mohon bapak/ibu mengisi kuesioner di bawah ini untuk keperluan penelitian pengukuran pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan departemen produksi di tempat bapak/ibu. Survei ini dilakukan dalam rangka memenuhi penyelesaian Tesis Magister Manajemen Teknologi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Mohon bapak/ibu mengisi sesuai dengan kondisi nyata.

Data yang bapak/ibu isi dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, semua informasi yang bapak/ibu berikan sangat penting untuk penelitian ini. Demikian atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda silang (X) pada pilihan ganda di bawah ini:

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Usia :

a. 20-30 tahun b. 30-40 tahun c. 40-50 tahun d. > 50 tahun

Pendidikan Terakhir :

a. SMP Sederajat b. SMA/SMK c. Diploma/ D3 d. S1/D4

Jabatan Pekerjaan :

a. Worker e. Supervisi
b. Staff d. Grup Leader
c. Pimpinan Proyek f. Manager / Ass. Manager

Lama Kerja :

a. 0-3 tahun b. 3-5 tahun c. 5-8 tahun d. > 8 tahun

Lama Pengalaman Kerja :

a. 0-5 tahun b. 5-10 tahun c. 10-15 tahun d. > 15 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda silang (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu. Pilihan jawaban yang tersedia sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

C. Pertanyaan Kuesioner

BEBAN KERJA						
No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat					
2	Pekerjaan saya jumlahnya terlalu banyak yang harus diselesaikan					
3	Waktu penyelesaian pekerjaan saya tidak cukup					
4	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan saya terlalu tinggi					

PENGAWASAN						
No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Atasan saya selalu melakukan inspeksi langsung terhadap hasil pekerjaan					
2	Atasan saya sering meninjau progres pekerjaan saya					
3	Atasan melakukan koreksi langsung bila terdapat kesalahan dalam bekerja					
4	Atasan saya selalu memeriksa hasil laporan pekerjaan saya					
5	Atasan meminta saya untuk melaporkan hasil pekerjaan saya secara lisan					
6	Atasan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan saya					

STRES KERJA						
No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa beban kerja saya berlebihan					
2	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
3	Waktu kerja saya yang dirasakan terlalu berlebihan					
4	Setiap hari atasan saya menuntut pekerjaan saya harus diselesaikan secepatnya					
5	Saya merasa tertekan bila melakukan kesalahan dalam bekerja					
6	Tanggung jawab pekerjaan saya terlalu besar					

KINERJA						
No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2	Saya dapat bekerja secara individu untuk memenuhi target					
3	Saya mampu merencanakan dan merancang pekerjaan dengan baik					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target					
5	Saya mampu bekerja bersama dengan tim untuk memenuhi target					

LAMPIRAN B

Jawaban Hasil Kuesioner Responden : Beban Kerja dan Pengawasan

No.	Beban Kerja				Pengawasan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
9	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
16	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
17	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5
18	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
20	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5
21	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
27	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
31	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4
34	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3
35	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
36	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5

38	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
39	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
40	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
41	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
42	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
43	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
44	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
45	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
46	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
50	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
51	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5
52	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
53	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
54	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4
55	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
56	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
57	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
58	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
59	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5
60	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
62	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
66	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
67	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5
68	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4
69	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
70	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
71	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
72	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4
73	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
78	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4
79	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4

80	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4
81	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
82	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4
83	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
84	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
85	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
86	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
87	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
88	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
89	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
90	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4
91	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
92	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
95	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4
96	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4
97	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
99	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4
100	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3
105	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
106	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
107	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4
108	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
109	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
110	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
111	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5
112	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
114	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
116	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
119	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
120	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

122	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
123	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
124	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
127	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
128	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
130	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
133	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4

LAMPIRAN C

Jawaban Hasil Kuesioner Responden : Stres Kerja dan Kinerja

No	STRES KERJA						KINERJA				
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y2.1	Y2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
6	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
7	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
8	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
9	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
11	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
12	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
21	2	2	2	4	3	4	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
23	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
25	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
27	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
28	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
30	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	3	2	3	3	5	4	3	3	4	4
34	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
37	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5

38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
39	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
41	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
42	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
45	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4
46	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
50	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
51	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5
54	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4
55	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
57	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3
58	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
60	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
63	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
64	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
67	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
71	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4
72	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
73	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
74	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
76	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
77	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4
78	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
79	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5

80	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5
81	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
82	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
84	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
85	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
87	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
89	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5
90	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
91	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4
92	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
93	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
94	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
95	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
96	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
97	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
98	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
99	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4
100	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
103	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
106	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
109	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
111	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
112	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
113	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
114	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
115	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
116	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4
119	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
120	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
121	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4

122	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
123	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
124	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
125	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
126	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4
127	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
132	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
133	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
134	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5

LAMPIRAN D

Hasil *Running Software SmartPLS 3.0*

Construct Realibility and Validity

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Copy to Clipboard: Excel Format R Format
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Beban Kerja	0.794	0.798	0.866	0.619	
Kinerja	0.818	0.822	0.873	0.580	
Pengawasan	0.859	0.874	0.894	0.586	
Stres Kerja	0.834	0.843	0.879	0.549	

Discriminant Validity

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

Cross Loadings

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTM...

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTM...

Copy to Clipboard:

Excel Format

R Format

	Beban Kerja	Kinerja	Pengawasan	Stres Kerja
Beban Kerja	0.787	0.000	0.000	0.000
Kinerja	0.428	0.762	0.000	0.000
Pengawasan	0.514	0.389	0.766	0.000
Stres Kerja	0.709	0.413	0.540	0.741

R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard: Excel Format R Format
	R Square	R Square Adjusted	
Kinerja	0.232	0.215	
Stres Kerja	0.545	0.538	

Path Coefficients

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values		
Beban Kerja -> Kinerja	0.220	0.218	0.101	2.171	0.030		
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.587	0.586	0.074	7.905	0.000		
Pengawasan -> Kinerja	0.194	0.195	0.105	1.845	0.066		
Pengawasan -> Stres Kerja	0.238	0.243	0.076	3.128	0.002		
Stres Kerja -> Kinerja	0.152	0.160	0.140	1.092	0.275		